



LICENCIATURA EN RECURSOS HUMANOS

Trabajo de Investigación Final

**Quiebre del Modelo
Sindical Argentino y
posibles respuestas a
este nuevo escenario**

Autores

Del Prete Romina
Ríos Abedat María Eugenia
Romero Jazmín

Profesora tutora: Mónica De Arteche

2013

Abstract

El tema de nuestro trabajo de investigación final es el Quiebre del Modelo Sindical Argentino. El problema se abordó partiendo del cuestionamiento a este Modelo, sostenido durante más de setenta años, a través de las observaciones de la OIT y de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

Este grupo de investigación propone una reforma de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales para adecuarla a las relaciones laborales actuales y favorecer de esta manera la relación empresa – sindicato. Nuestro objetivo es plantear una serie de cambios a la Ley, y al mismo tiempo analizar cuáles son las herramientas con las que cuentan las empresas a la hora de negociar con los sindicatos.

Dicho trabajo de investigación fue diseñado bajo un paradigma cualitativo, instrumentado a través de una investigación descriptiva basada en entrevistas y estudios de casos con el fin de obtener mayor profundidad y saturación de datos.

El trabajo de campo dejó en evidencia la necesidad de una reforma de la Ley 23.551 para adecuarla a las condiciones laborales actuales. Tanto sindicalistas, como el sector empresario y el grupo de abogados, se inclinan por un Modelo de Unidad Sindical por los beneficios que el mismo le otorga a ambos sectores.

Palabras Claves: Modelo Sindical Argentino; Reforma; Ley 23.551

Abstract

The main objective of our final research work is the Argentinian Union Model breakdown. The problem was addressed from questioning this model, sustained for over seventy years, through the comments of the OIT and the decisions of the Supreme Court of Justice.

The investigation group proposal is to carry out a reform of the Union Association Law (23.551) to suit it to the current labour relationships and favor the relation between companies and unions. Our aim is to raise a number of changes to the law and at the same time, analyse the company's tools to handle the negotiation with unions.

This research was designed under a qualitative paradigm, implemented through a descriptive study based on interviews and case studies in order to obtain greater depth and saturation data.

Fieldwork exposed the need of a reform of the Law 23.551 to suit current working conditions. Both unionists, and the business sector and the group of lawyers, favour the Model of Trade Union Unity for the benefits that gives to both sectors.

Key Words: Argentinian Union Model; Reform; Law 23.551

INDICE

1. INTRODUCCION	4
<i>Problema</i>	4
PREGUNTA	4
HIPÓTESIS	4
OBJETIVOS.....	5
ALCANCE.....	5
2. MARCO TEÓRICO.....	6
<i>Capítulo 1. Modelo Sindical Argentino</i>	6
1.1 Derecho Colectivo del Trabajo.....	6
1.2 Asociaciones sindicales.....	8
1.2.1 Definición.....	8
1.2.2 Unidad y pluralidad sindical.....	9
1.2.3 Asociaciones simplemente inscriptas y con personería gremial.....	13
1.2.4 Facultades del Ministerio de Trabajo.....	16
1.2.5 Tutela Sindical y Proceso de Desafuero	17
1.3 Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.....	19
<i>Capítulo 2. Fallos de La Corte Suprema de la Nación</i>	21
2.1 Fallo ATE – 2008.....	21
2.2 Fallo ROSSI – 2009	23
2.3 Fallo ATE – 2013.....	25
<i>Capítulo 3. Conflictos de encuadramiento</i>	26
3.1 Definición de Conflictos	26
3.2 Casos de Conflictos de Encuadramiento Sindical.....	28
3.2.1 Caso Carrefour	28
3.2.2 Caso Gate Gourmet.....	29
3.3 Negociación Colectiva.....	30
3.3.1 Negociación colectiva y convenio colectivo.....	30
3.3.2 Partes del Convenio Colectivo	31
3.3.3 Procedimiento para la negociación colectiva.....	32
3.3.4 Ámbito de la negociación colectiva.....	32
3. METODOLOGÍA Y TRABAJO DE CAMPO	33
<i>Capítulo 4. Metodología y Trabajo de Campo</i>	33
4.1 Metodología de la Investigación.....	33
4.1.1 Paradigma, tipo de investigación e instrumentos.....	33
4.1.2 Cuadro de Metodología	35
4.1.3 Triangulación	36
4.2 Trabajo de Campo.....	37
4.2.1 Análisis de las entrevistas	37
<i>Abogados (Entrevista - Anexo A)</i>	37
<i>Sector Empresario (Entrevista – Anexo C)</i>	47
<i>Sector Sindical (Entrevista – Anexo B)</i>	53
ANÁLISIS SEMÁNTICO.....	59
4. CONCLUSIONES	68
5. IMPLICANCIAS	70
6. BIBLIOGRAFÍA.....	71

1. INTRODUCCION

Problema

Si bien el artículo 14 bis de la CN, hace referencia al derecho de los trabajadores de constituir una asociación libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial, las leyes de asociaciones profesionales que rigieron a lo largo de la historia (14.455, 20.615, 22.105 y 23.551) siempre adoptaron el sistema de unidad sindical.

En nuestro sistema normativo coexisten dos tipos de sindicatos: los simplemente inscriptos y aquellos a los cuales la autoridad de aplicación les otorga personería gremial.

El modelo del sindicato único que se ha sostenido por más de setenta años está siendo continuamente cuestionado por observaciones de la Organización Internacional del Trabajo, por fallos de la Corte Suprema y de la justicia laboral, por las bases y sus delegados que reclaman mayor participación y por los grupos disidentes que tratan de debilitarlo para poder participar.

Desde el 2007 en adelante, ciertos fallos de la Corte Suprema de la Nación como ATE y Rossi, quiebran el modelo sindical argentino, es decir, a partir de estos fallos, determinados artículos de la Ley de asociaciones profesionales son declarados inconstitucionales, quitándoles la exclusividad a los sindicatos con personería gremial.

Frente a todos estos hechos es probable que se imponga una reforma para evitar el colapso del sistema. El desafío para las empresas consiste en visualizar las consecuencias que acarrearán estos casos y en planificar estratégicamente acciones para afrontar este nuevo escenario en el cual estamos inmersos.

Pregunta

¿Existe una influencia de los fallos ATE (2008), Rossi (2009) y ATE (2013) donde se declara la inconstitucionalidad de los artículos: 41,52 y 31 de la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551) en las relaciones laborales actuales?

Hipótesis

“Una reforma o revisión integral de la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551) permitiría la adaptación a las actuales condiciones laborales además de favorecer el accionar de las empresas en este nuevo escenario”.

Objetivos

- Describir la conformación del Modelo Sindical Argentino.
- Analizar la influencia de los fallos en las relaciones laborales actuales.
- Reflexionar acerca de cuáles son las acciones que pueden realizar las empresas para hacer frente a este nuevo escenario.

Agradecimientos

Agradecemos por su colaboración en primer lugar a la Doctora Natalia De Diego por guiarnos en la elaboración de este trabajo de investigación final, haciendo referencia a los contenidos específicos de Derecho Laboral, a la estructuración de este trabajo y por facilitarnos los contactos del sector empresarial.

En segundo lugar, agradecemos a los entrevistados por brindarnos toda su experiencia y conocimiento para enriquecer este trabajo: Fabiana Lamarque, Lorenzo Galindez, Javier Fernández Versteegen, Leandro Recalde, Leandro Macía, Diego González, Leonardo Romero, Patricio Nobili, Alberto Daniel Pizzi; Gustavo Galarza, Gladis Zamponi, Héctor Cova, Gustavo Gándara y Antonio Valino.

Finalmente agradecemos a Mónica De Arteche, por ser nuestra tutora y alentarnos en la realización de este trabajo.

Alcance

El aspecto sindical y las relaciones laborales han tenido un impacto a lo largo de los años en diferentes frentes: político, económico, social, laboral, cultural, legal y tecnológico. Este trabajo de investigación final abarcó tan sólo lo referido a lo laboral y las relaciones de trabajo.

Dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, nos enfocamos en el Modelo de Unidad Sindical que rige en la República Argentina, dejando de lado las particularidades del Modelo de Pluralidad Sindical que predomina en la mayoría de los países europeos y los EE.UU.

2. MARCO TEÓRICO

Capítulo 1. Modelo Sindical Argentino

1.1 Derecho Colectivo del Trabajo

El derecho colectivo del trabajo es una rama del derecho colectivo, que regula la organización sindical, la negociación colectiva y los conflictos colectivos del trabajo. Está compuesto por principios y normas que regulan las relaciones que se originan entre diferentes sujetos: los sindicatos entre sí, los sindicatos con las cámaras empresariales (los representantes de los empleadores) y los sindicatos con los trabajadores y el Estado. (Grisolia, 2009)

El art. 14 bis de la Constitución Nacional en su reforma de 1957, comprende al derecho colectivo del trabajo. En su primer párrafo, están enunciados los derechos de los trabajadores, mientras que en el segundo, las garantías de los gremios.

Primer párrafo: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; *organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”.

Segundo Párrafo: “*Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo*”.

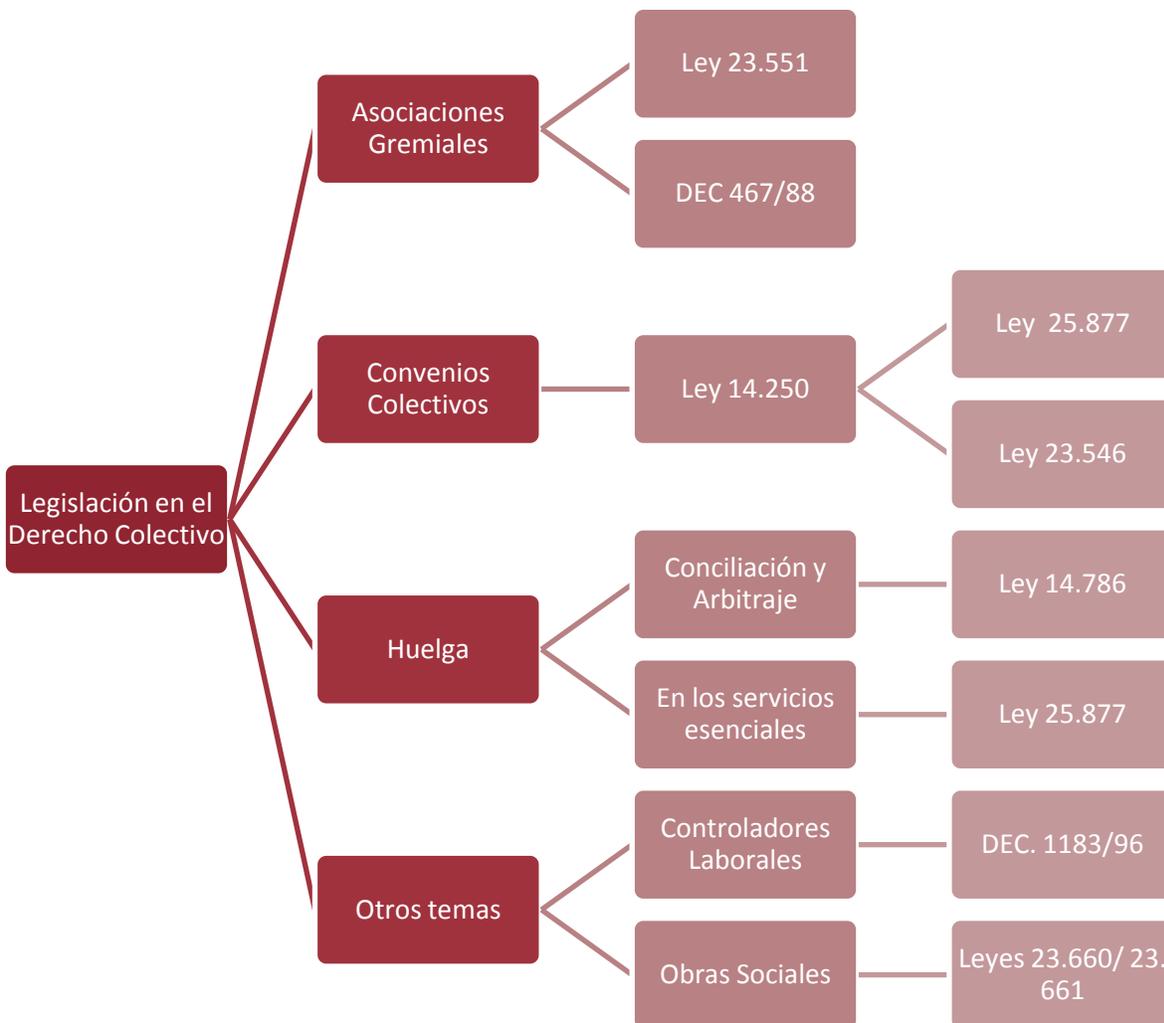


Figura 1. Legislación en el Derecho Colectivo

Fuente: De Diego, 2011. p. 675.

Para poder analizar el marco regulatorio desarrollaremos los principios generales del derecho colectivo; los mismos surgen de diferentes convenios de la OIT y del artículo 14 bis de la Constitución Nacional, estableciendo garantías mínimas para el trabajo. (Grisolia, 2009)

a. El principio de la libertad sindical: Dentro del plano individual se refiere al derecho de los trabajadores de afiliarse, desafilarse o no afiliarse a una entidad gremial. La libertad individual se fracciona en dos partes; la libertad individual positiva que abarca el derecho de los trabajadores de realizar actividad sindical, fundar o constituir organizaciones sindicales, afiliarse libremente a una organización sindical, formar parte del gobierno y / o administración de esta entidad, representarlo, así como también no ejercer tales facultades. La libertad sindical negativa incluye la opción de no afiliarse.

Del mismo modo, dentro del plano colectivo se evidencia la capacidad de las asociaciones sindicales de administrar su funcionamiento en forma autónoma e independiente de la intervención del Estado y de los empleadores. Sus competencias son: redactar sus estatutos y reglamentos respetando las pautas legales de aplicación, conformar organizaciones de grado superior, adherir a organizaciones sindicales internacionales y representar los derechos de los trabajadores frente a los organismos públicos, los empleadores y el Estado.

b. El principio de autonomía colectiva: Es derecho de los sindicatos formarse y administrarse automáticamente a través del dictado de sus estatutos, creando su propio régimen disciplinario y de administración. Este principio cuenta también con la facultad de discutir y pactar, con las entidades de empleadores, convenios colectivos de trabajo e iniciar la huelga, como medida de acción directa. Dicha garantía protege de la intervención ya sea de los empresarios y sus organizaciones, los poderes públicos, el Estado y de cualquier otra institución. (Grisolia, 2009)

c. El principio de subsidiariedad: Entiende que se debe respetar la libertad y facultades de los individuos, pasando por los sindicatos (organizaciones intermedias) hasta llegar al Estado. En caso de que las atribuciones del individuo sean avasalladas, escasas o insatisfactorias, los sindicatos y el Estado deberán intervenir con el objeto de que prime el bien común. (De Diego, 2011)

d. Democracia sindical: Según el artículo 8: “Las asociaciones sindicales garantizaran la efectiva democracia interna. Sus estatutos deben garantizar: a) Una fluida comunicaciones entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados; b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión; c) La efectiva participación de los afiliados en la vida de la asociación garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales; d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.” (Grisolia, 2009)

1.2 Asociaciones sindicales

1.2.1 Definición

Grisolia (2009) define a las asociaciones sindicales como:

Una asociación sindical es una agrupación permanente de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son organizaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar.

De Diego (2011) define a las asociaciones sindicales como:

El sindicato es la organización creada por la Ley para defender los intereses profesionales de los trabajadores quienes tienen el derecho de crear sus propias organizaciones, dictar sus estatutos y participar de la democracia interna eligiendo o siendo elegidos, además de colaborar con las acciones y actividades que cada entidad realiza.

El siguiente cuadro muestra las dos formas de clasificación de las asociaciones sindicales:

Clasificación			
En función del grado	<u>Primer grado</u> Sindicatos o uniones. Son aquellas entidades que afilian trabajadores.	<u>Segundo grado</u> Federaciones. Agrupan sindicatos de primer grado.	<u>Tercer grado</u> Confederaciones. Agrupan federaciones y uniones o asociaciones de primer grado.
En función de los trabajadores que agrupa	<u>Vertical</u> Concentran a aquellos trabajadores que se desempeñan en una misma actividad o industria, sin importar su oficio, arte o profesión.	<u>Horizontal</u> Concentran a aquellos trabajadores que tienen una misma profesión u oficio sin importar que realicen tareas en actividades diferentes.	<u>De empresa</u> Surge como una subespecie del sindicato vertical y representa únicamente al personal que presta servicios dentro de una empresa independientemente de las tareas o funciones que realizan.

Figura 2. Clasificación de Asociaciones Sindicales

Fuente: Elaboración Propia sobre la base de Grisolia, 2009.

1.2.2 Unidad y pluralidad sindical

En el derecho comparado existen dos sistemas de modelo sindical: unidad y pluralidad. La unidad sindical se presenta en aquellas situaciones en las que la Ley reconoce o impone un solo sindicato por actividad, oficio o profesión, o cuando en el caso de existir varios, solo uno (generalmente el más representativo) tiene la exclusividad de los derechos sindicales.

El modelo de pluralidad sindical se puede observar cuando es posible conformar varias asociaciones por actividad, oficio o profesión, es decir que existen varias asociaciones sindicales con los mismos derechos como lo decidan los propios trabajadores.

Se encuentran los que defienden la unidad y critican la pluralidad sindical sobre la base de que la unidad sindical permite la conformación de sindicatos más fuertes y unidos y de esta manera se concentra el poder de representación de los trabajadores, ya sea para negociar un convenio colectivo de trabajo o al promover medidas de acción directa. Critican la pluralidad sindical fundamentando que la misma debilita el poder sindical a través de la atomización de los sindicatos.

Quienes se encuentran a favor del sistema de pluralidad y en contra del sistema de unidad, se basan en los convenios de la OIT, el art. 14 bis de la Constitución y en el derecho comparado, estableciendo que es el que mejor se adecua al sistema democrático. Critican la unidad sindical por considerar que en este sistema no todos los trabajadores se encuentran debidamente representados. (Grisolia, 2009)

Oscar Valdovinos en Álvarez (1998) escribió lo siguiente:

La O.I.T. no se ha pronunciado respecto a la disyuntiva pluralidad-sindicato más representativo, el convenio 87 carece de pautas que permiten inferir conclusiones al respecto, su propia Constitución opta por asignar la representación a las organizaciones más representativas.

Nuestra legislación adhiere al modelo de unidad sindical.

El autor Néstor T. Corte (1988) describe al Modelo Sindical Argentino destacando las siguientes características:

1. Reglamentación legal: El derecho sindical argentino se identifica con la corriente reglamentista que prevalece en los países latinoamericanos. Esta corriente se caracteriza por tener una regulación explícita y detallada de los aspectos relativos a la estructura interna de las asociaciones sindicales. De esta manera la Ley contempla los diferentes tipos de sindicatos que pueden constituirse y ser reconocidos, la conformación y el funcionamiento de estas organizaciones, los trámites y requisitos para su inscripción, la formación de los órganos directivos, la designación de sus integrantes, la duración del mandato, reelegibilidad, los mecanismos de recaudación y la administración de los recursos sindicales.

2. Forma asociativa fundada en la profesionalidad: El artículo 14 bis de la Constitución Nacional cuando enuncia “organización sindical libre y democrática” se refiere a la posibilidad de que los trabajadores elijan en qué tipo de estructura se basará su agrupación, de los cuales la asociación es sólo una de las

opciones disponibles. En nuestra práctica laboral, el carácter de los sujetos colectivos ha sido otorgado desde 1945 solo a aquellas organizaciones que elijan la modalidad específica de asociación. Esta forma asociativa tiene como objetivo fundamental la profesionalidad, que se usa como base para la aglutinación de los trabajadores.

3. Unidad de representación de los intereses colectivos: Hace referencia a la unidad que surge de manera espontánea de los propios trabajadores argentinos quienes promueven la unificación de las atribuciones representativas de sus intereses concediéndoselas de forma exclusiva a una sola organización en cada sector profesional.

4. Concentración sindical: En Bolivia, Colombia, Chile, Perú, Venezuela, entre otros, predomina el sindicalismo de empresa, a diferencia del modelo sindical argentino donde los protagonistas son los sindicatos de actividad o verticales. Los mismos han sido elegidos por nuestra clase trabajadora como los más adecuados para el desarrollo de la acción sindical.

5. Estructura articulada en forma piramidal:



Figura 3. Estructura piramidal

Fuente: Elaboración Propia

6. Amplitud de los fines sindicales: Dentro de nuestro sindicalismo el trabajador es considerado una persona humana integral, con necesidades y expectativas que van más allá de lo laboral. A raíz de esto los sindicatos argentinos proveen a sus afiliados sistemas de capacitación profesional y sindical, obras sociales, creación de infraestructura para el esparcimiento y ocio de los trabajadores a través de turismo y deportes, administración de escuelas, talleres y cursos especializados, cooperativas y mutuales y otras

actividades solidarias; con el objetivo de mejorar el estándar de vida de los trabajadores y su entorno familiar.

7. Representación unificada en los lugares de trabajo: Nuestro modelo sindical cuenta con un sistema de representación unificada a través de los delegados del personal y las comisiones internas elegidas por los trabajadores del establecimiento. Para acceder al cargo y poder votar, el trabajador debe estar afiliado a la respectiva asociación sindical.

8. Activo protagonismo político: Durante el transcurso del siglo XX la actividad sindical tomó un rol activo en la política. Es difícil efectuar una distinción clara entre lo político y lo realmente sindical, la misión fundamental del movimiento sindical es la evolución económica y social de los trabajadores por lo tanto, cuando los sindicatos deciden fundar relaciones con un partido político, éstas no deben afectar a los principios del movimiento sindical.

9. Alta tasa de sindicalización: En nuestro país la tasa de afiliación es de 39,7 %, en oposición a los demás países latinoamericanos e incluso de los Estados Unidos, donde las tasas de afiliación tienen porcentajes menores. Dicho porcentaje fue extraído de la Encuesta de Indicadores Laborales del año 2006, a cargo del Ministerio de Trabajo. Esta tasa ha aumentado en relación a la del año 2005 del 37%; a diferencia de los países europeos como España, donde la tasa ha disminuido. El aumento de la afiliación sindical fue coherente en relación a la incorporación de otras variables como el tamaño de las empresas, donde se puede constatar que la presencia de afiliados sindicales aumenta a medida que aumenta la dotación. Los datos del 2006 mostraron que el 65% de las empresas ocupa al menos un trabajador afiliado a un sindicato, porcentaje que muy superior al 56% del 2005.

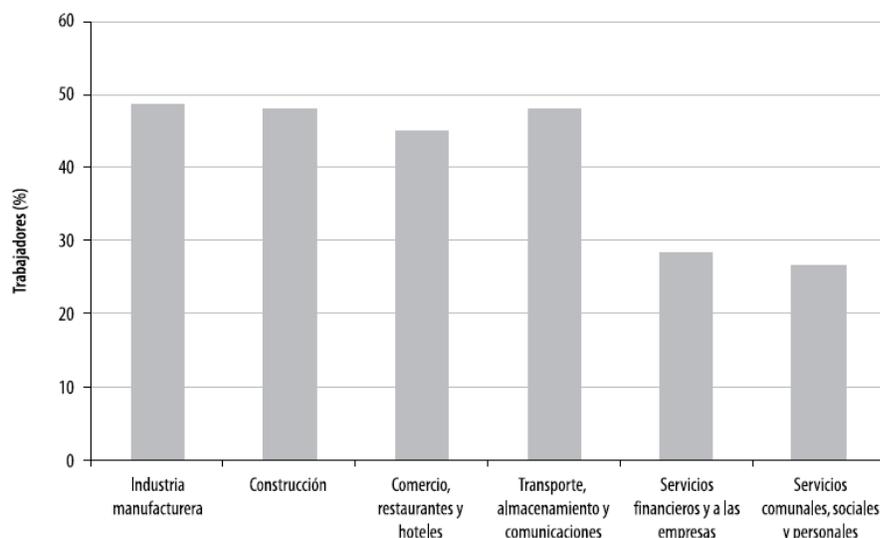


Figura 4: Trabajadores afiliados según rama de actividad (agosto 2006)

Fuente: Encuesta de Indicadores Laborales 2005-2006

1.2.3 Asociaciones simplemente inscriptas y con personería gremial

Según Grisolia (2009), en nuestro país coexisten dos tipos de sindicatos: los simplemente inscriptos y aquellos a los cuales la autoridad de aplicación les otorgan la personería gremial.

Los sindicatos simplemente inscriptos por no ser los más representativos de la actividad o profesión no poseen la exclusividad de los derechos sindicales, por lo tanto tienen atribuciones muy limitadas. La razón de su existencia consiste en obtener en algún momento la personería gremial a través de la representación mayoritaria de los trabajadores. (De Diego, 2011)

El artículo 21 de la Ley 23.551 establece los requisitos para la inscripción de la Asociación. Deben ser presentados ante la autoridad de aplicación:

- a) Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación;
- b) Lista de afiliados;
- c) Nómina de nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo;
- d) Estatutos.

El artículo 23 establece que “la asociación, a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos”:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;

- b) Representar los intereses colectivos cuando no hubiere en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial;
- c) Promover: 1) la formación de sociedades cooperativas y mutuales; 2) el perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional y de la seguridad social; 3) la educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- d) Imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

Las asociaciones simplemente inscriptas pueden transformarse en sindicatos con personería gremial si logran ser las más representativas de la actividad, oficio o profesión. La personería gremial es una calificación legal que el Ministerio de Trabajo concede a la asociación sindical que resulte la más representativa de una actividad, es decir a aquella que cuente con la mayor cantidad de afiliados sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar.

Para acceder a la personería gremial, la asociación deberá:

- Estar inscripta según los requisitos que establece la Ley, y haber actuado durante el transcurso de 6 meses como mínimo.
- Afiliar como mínimo al 20% de los trabajadores que intente representar. (Grisolia, 2009)

Una vez adquirida la personería gremial otorgada por la autoridad de aplicación, la organización cuenta con los derechos exclusivos enumerados en el art. 31 de la Ley de asociaciones sindicales:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por Ley o por convenciones colectivas de trabajo.”

Asociaciones	Simplemente Inscriptas	Con Personería Gremial
Derechos	No pueden representar a los trabajadores, a la clase o categoría sin una expresa autorización de los representados.	La representación de la clase o categoría profesional ante los trabajadores, ante los empleadores y ante las autoridades de los intereses colectivos de los trabajadores.
	No pueden recaudar la cuota sindical si no es a través del pago directo y voluntario de cada interesado en ser afiliado de la entidad.	La defensa de los intereses individuales de los trabajadores, en la medida que ellos autoricen en forma expresa dicha defensa.
	No pueden administrar las obras sociales, aún cuando pueden crear cooperativas o mutuales.	Pueden cobrar la cuota sindical a través del empleador que actúa como “agente de retención”, descontando la misma del salario del trabajador y depositándola en un banco oficial a la orden del sindicato.
	No pueden promover la huelga, ni negociar convenios colectivos, ni pueden ejercer la representación de la clase o categoría ante las autoridades, lo que impide el manejo de fondos con los destinos precitados, y convierte a la huelga en ilegal.	Administran en forma exclusiva las obras sociales, y con ello recaudan aportes y contribuciones, nuevamente a través de la empresa, que actúa como agente de retención.
	En rigor, sólo tienen un sentido en su existencia, que es la de disputar en algún momento la personería en la medida que	Pueden promover la huelga y otras medidas de acción directa legales, conforme a pautas y límites impuestos por la normativa, los

	<p>puedan acreditar un mayor representación que la que ejercer quienes detentan la misma.</p>	<p>convenios colectivos, y los usos y costumbres.</p>
	<p>No tienen la protección de la tutela sindical, aún cuando pueden recurrir al recurso legal contra las medidas antisindicales.</p>	<p>Pueden ejercer la representación de la clase o categoría ante las autoridades nacionales, provinciales o municipales, y pueden integrar las comisiones, conducciones, direcciones etc. de todas las entidades, organismos, o sujetos en los cuales se imponga la representación sindical.</p>

Figura 5. Facultades de los Sindicatos con y sin personería gremial.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de De Diego, 2011.

1.2.4 Facultades del Ministerio de Trabajo

En el artículo 25 de la Ley encontramos parte de las facultades del Ministerio de Trabajo:

Una vez que la asociación simplemente inscripta, obtiene la personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá determinar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser disminuidos si existiere superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá otorgársele a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para establecer cuál es la más representativa conforme al procedimiento del artículo 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial. Una vez cumplidos los recaudos, la autoridad administrativa dictará resolución dentro de los noventa (90) días.

En el artículo 27 de la Ley se determina que; otorgada la personería gremial se inscribirá la asociación en el registro que prevé la Ley, publicándose en el Boletín Oficial, sin cargo, la resolución administrativa y los estatutos.

En el artículo 28 de la Ley se determina que “en caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente.”

Una vez presentado el requerimiento del mismo se le da el traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, para que ejerza su defensa y ofrezca pruebas.

“De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones. Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscripta.

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.”

Finalmente en el artículo 29 de la Ley se determina que; “sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.”

1.2.5 Tutela Sindical y Proceso de Desafuero

La tutela sindical es la protección especial que la Ley de Asociaciones Sindicales le otorga a quienes ocupan cargos representativos o electivos en las entidades gremiales a fin de que se eviten modificaciones en las condiciones de trabajo. (Grisolia, 2009)

Las personas amparadas por la tutela son:

- Los representantes gremiales que ocupan cargos electivos.
- Los representantes gremiales que ocupan cargos representativos.
- Aquellas personas que ocupen cargos políticos en los poderes públicos.

Esta protección determinada por la Ley comprende los siguientes ámbitos; el trabajador no podrá ser despedido, ni siquiera con justa causa, salvo que la misma constituya una injuria grave llevada a cabo por el representante gremial; el trabajador no puede ser suspendido, por causas económicas, disciplinarias, preventiva o por fuerza mayor; no le pueden modificar las condiciones de trabajo al trabajador, no se lo puede cambiar de lugar de trabajo, ni de tareas o funciones, ni se puede modificar su horario en relación a la jornada y los descansos, tampoco se lo puede cambiar de categoría ni de remuneración.

La tutela sindical puede cesar por los siguientes motivos: Remoción del cargo realizada por el sindicato, renuncia del trabajador al trabajo o al cargo gremial, finalización del mandato, suspensión general de las actividades de la empresa, muerte del trabajador y finalmente incapacidad absoluta del empleado.

El proceso de desafuero es aquel establecido por la Ley de Asociaciones Sindicales, que permite despedir o sancionar a un representante gremial, previamente a lo cual es necesario excluir al trabajador de la tutela sindical. Los pasos para llevar adelante este proceso son los siguientes:

- 1. Existencia de una causa grave justificada:** Se deberá interponer una acción en la que se pueda acreditar una injuria grave que justifica la medida.
- 2. La extinción ad referendum:** Una vez que el trabajador tutelado genera la injuria, se lo puede notificar al despido, sin poder efectivizarlo hasta que no se disponga por orden judicial la exclusión de la tutela. Se debe notificar la extinción ad referendum de la decisión judicial, una vez que esté acreditada la injuria.
- 3. La suspensión con goce de salarios:** Finalizado el paso anterior, se pueden seguir dos procedimientos, uno en sede administrativa y otro en sede judicial con una medida cautelar. En sede administrativa se deberá comunicar dentro de las 48 hs al Ministerio de Trabajo, que se ha liberado de prestar servicios al trabajador con goce de salarios.
- 4. Acción declarativa que compruebe la concurrencia de los extremos previstos en el art. 78 LCT:** Es una acción que acepta como excepción el deber de ocupación, que sólo se puede llevar a cabo según los términos y condiciones de la Ley 23.551.
- 5. La medida cautelar para suspender sin goce de salarios:** Se podrá llevar a cabo dentro de los cinco días de interpuesta la acción, en la que se pida como medida cautelar la suspensión del trabajador sin goce de salarios, siempre y cuando el empleador pueda acreditar que el trabajador puede resultar peligroso para la seguridad de las personas o los bienes de la empresa.

6. La acción de fondo por retiro de la tutela y despido: Se deberá llevar adelante una acción judicial bajo procedimiento sumarísimo para despojar al trabajador de la tutela sindical.

7. Las posibilidades transaccionales o conciliatorias: Es posible que el trabajador se vea comprometido por una prueba abrumadora por lo tanto es probable que se busque una salida negociada, en vez de esperar el resultado final de la sentencia.

8. La sentencia y sus eventuales alternativas: La sentencia puede salir a favor del trabajador con reincorporación, o a favor del trabajador con indemnización o a favor de la empresa y sus efectos.

(De Diego, 2011)

1.2 Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo

Los convenios 87 y 98 de la OIT junto con el art. 14 bis de la CN, son los fundamentos que utiliza la Corte de Justicia de la Nación para declarar sus fallos y defender la libertad sindical y la protección básica de los trabajadores.

El Derecho Internacional Público Laboral se encuentra conformado por los tratados internacionales, celebrados entre diferentes países y los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Es preciso hacer una descripción entre los tratados referidos a los derechos humanos que poseen la misma jerarquía que la Constitución Nacional y los demás tratados de inferior jerarquía pero superiores a las leyes nacionales.

La OIT fue fundada en 1919 y tiene su origen en el Tratado de Versalles. Es una entidad internacional tripartita formada por representantes de los gobiernos, las centrales empresariales y sindicales de alrededor de 170 países. Posee su sede en Ginebra y delegaciones regionales.

Sus principales funciones son: Establecer la justicia social como forma de alcanzar la paz universal, mejorar las condiciones de trabajo en todos los países y lograr la adaptación de un régimen de trabajo igual a nivel internacional para la protección de los trabajadores. (Grisolia, 2009)

La OIT tipifica los convenios y recomendaciones como instrumentos principales, los cuales rigen las normas internacionales del trabajo. El convenio se encuentra abierto a la ratificación por parte de un Estado Miembro, creando para éste obligaciones jurídicas internacionales que hacen referencia a su

aplicación y cumplimiento. Una recomendación, no puede ser ratificada y sólo es una guía en lo que respecta a este instrumento con el fin de orientar a los gobiernos. La ratificación de un convenio trae aparejado dos obligaciones básicas: proceder en su aplicación y someterse a los procedimientos destinados a verificarla.

Hasta la fecha la República Argentina ha ratificado los convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública y convenio 154 sobre la negociación colectiva.

El convenio 87 posee la misma jerarquía que la Constitución Nacional, mientras que el convenio 98 posee jerarquía superior a las leyes nacionales. (Etala, 2001)

A continuación, expondremos algunos de los artículos más relevantes de los convenios 87 y 98.

Convenio 87: Convenio sobre la actividad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)

En los artículos 2, 3 y 5 de este Convenio, se detallan las facultades que tienen tanto los trabajadores como los empleadores. El artículo 11 es el más representativo del mismo:

“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

Convenio 98: Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (1949)

En el primer artículo, se hace referencia a la protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación. En el artículo 5 se detalla el alcance y la ratificación del Convenio por parte de un Estado Miembro:

“De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.”

Capítulo 2. Fallos de La Corte Suprema de la Nación

2.1 Fallo ATE – 2008

La Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró inconstitucional el artículo 41 de la Ley 23.551, por considerar que atentaba la libertad sindical y determinó que los trabajadores que estén afiliados a un sindicato sin personería gremial también deben poder gozar del derecho de representación de los trabajadores.

La Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) convocó a elecciones de delegados del personal en el ámbito del Estado Mayor del Ejército y del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, a lo que se opuso la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA), por entender que solo ella era quien tenía el derecho para realizar ese acto en razón con la personería gremial que le había sido conferida.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolvió el conflicto desestimando el recurso de ATE basado en que para ser delegado hay que estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería y ser elegido en comicios convocados por esta. Se resolvió que la única asociación que podía convocar a la elección era PECIFA.

Los siguientes artículos determinan los requisitos que se deben cumplir para ser delegado del personal:

“Art.40.-Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo o según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

- a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical;
- b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.”

“Art. 41.- Para ejercer las funciones indicadas en el art. 40 se requiere:

- a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existieren circunstancias atendibles que los justificarán. Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente

inscrita.

En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año;
b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.

En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar, la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.”

La decisión del Ministerio de Trabajo fue ratificada por la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La Corte Suprema de La Justicia de la Nación determinó que los afiliados a sindicatos sin personería gremial deben poder acceder a la representación de los trabajadores (resuelto el 11/11/2008) y manifestó que la exclusividad de representación que se otorga a los sindicatos mayoritarios con personería gremial es inconstitucional (s/art.41, inc.a, Ley 23.551).

Para llegar a esta determinación, la Corte Suprema de la Justicia de la Nación se basó en los siguientes hechos:

- Esta normativa afecta a los demás sindicatos sin personería gremial y a los trabajadores en general cuya libertad de elegir a que sindicato adherirse puede verse afectada, debido a que si el trabajador se encuentra afiliado a un sindicato simplemente inscripto no podrá elegir delegados ni tampoco postularse para el cargo.
- El máximo tribunal apeló, por unanimidad el principio de libertad sindical basado en el Convenio 87 de la OIT al que la Republica Argentina adhiere, otorgándole a los tratados internacionales rango constitucional. Dicho convenio obliga a los Estados adheridos a poner en práctica las disposiciones que la garantizan.
- La libertad sindical es impuesta por la Constitucional Nacional en el art. 14 bis.

En nuestra legislación, la declaración de inconstitucionalidad de la Corte no significa invalidar la norma sino fijar posturas en relación a un tema controvertido que se puede utilizar como sustento para futuros

conflictos sindicales. Es relevante destacar la posición tomada por la Corte teniendo en cuenta el contexto actual de conflicto que existe entre las dos Confederaciones de trabajadores (CGT y CTA).

(En www.resumendefallos.blogspot.com.ar, 2010)

2.2 Fallo ROSSI – 2009

La CSJN declara inconstitucional el artículo 52 de la Ley de Asociaciones Profesionales, determinando que los dirigentes sindicales que formen parte de asociaciones simplemente inscriptas, también cuentan con la protección de la Ley, en el sentido de que no pueden ser despedidos, suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin previa autorización de un juez.

Adriana Rossi es una dirigente sindical miembro del Consejo Federal de FEMECA (Federación Médica Gremial de la Capital Federal), un sindicato de segundo grado con personería gremial y Presidente de PROSANA (Asociación de Profesionales de la Salud del Hospital Naval), una asociación sindical sin personería.

Rossi inició un juicio en el año 2000 contra la Armada Argentina, a raíz de que habían sido modificadas sus condiciones de trabajo y había sido suspendida de sus tareas durante el transcurso de 5 días por haber iniciado una medida de “retención de tareas” por medio de PROSANA.

La querellante apeló a que las dos medidas fueran dejadas sin efecto alegando que no habían contado con la previa autorización judicial. Dicha autorización era necesaria teniendo en cuenta la Tutela Sindical de la que Rossi gozaba en su carácter de Presidente de PROSANA.

La tutela sindical es un sistema de protección impuesto por la Ley, con el fin de proteger a los representantes gremiales con motivo de su gestión (art. 14 bis CN, y arts. 47 a 52 de la Ley 23.551).

La Ley de Asociaciones Sindicales establece un cuidadoso proceso de desafuero a partir del cual es posible despedir o sancionar a un representante gremial, previo a lo cual es condición necesaria despojar a la persona de la Tutela Sindical (art. 52, Ley. 23.551).

Ambas sentencias (la de primera instancia y la de la Cámara Sala II CNAT) denegaron la demanda basándose en el Art. 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551), que determina que la tutela sindical protege solo a dirigentes de sindicatos con personería gremial. A continuación citamos el Art. 52:

“Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los arts. 40, 48 y 50 de la presente Ley, no podrán ser despedidos, suspendidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo,

si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el art. 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro de plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa. La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Si se decidiera la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del art. 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad. El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones. La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnizaciones y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.”

En relación a FEMECA, objetaron que como en la Armada Argentina hay un sindicato de primer grado con personería gremial (PECIFA) los dirigentes de FEMECA en ese lugar no están resguardados por el artículo 52. Fundamentando que siempre que en un lugar haya una asociación sindical de primer grado con personería gremial, los sindicatos de segundo grado o federaciones a pesar de que tengan personería, no pueden representar a los trabajadores de esa categoría. (Según art. 35)

La Corte resuelve que los dirigentes de sindicatos que pertenezcan a asociaciones simplemente inscriptas, no pueden ser despedidos, sancionados ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin previa autorización de un juez, al igual que los dirigentes de sindicatos con personería gremial, declarando inconstitucional el art. 52 de la Ley 23.551.

Esta decisión está fundamentado en lo dictaminado en el caso ATE, en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en las dos observaciones anuales que la OIT le dirigió a la Argentina; donde establece que la protección sindical cuestionada es incompatible con los convenios a los que adhiere la República Argentina.

(En www.rebanadasderealidad.com.ar)

2.3 Fallo ATE - 2013

En este caso, la Asociación de Trabajadores del Estado y un empleado municipal de la ciudad de Salta, promovieron la acción local de institucionalidad reclamando que se declarara inválido el decreto 5/2003 a través del cual el intendente de la Ciudad de Salta determinó una rebaja de las remuneraciones de los agentes municipales, invocando a una situación de emergencia general. La CSJN declaró la inconstitucionalidad de la norma y del artículo 31 de la Ley 23.551.

En el año 2003 la Intendencia de Salta, invocando una emergencia económica, decretó una rebaja salarial a los empleados municipales. El sindicato municipal (Unión de Trabajadores Municipales), una asociación con personería gremial, no realizó ninguna acción con el fin de oponerse a esta medida.

La Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y el señor Alberto Molina, empleado de la municipalidad de la ciudad de Salta, llevaron adelante una acción peticionando la invalidez del decreto municipal. La Corte de Justicia de Salta rechazó la acción de ambos.

Dicha decisión, se fundamentó en primer lugar en que ATE “carece de legitimación para representar los intereses colectivos” de los trabajadores del municipio salteño, ya que la asociación es una entidad simplemente inscripta (no posee personería gremial). En ese ámbito la Unión de Trabajadores Municipales de Salta contaba con el derecho exclusivo de representar los intereses colectivos de los trabajadores, según lo expuesto en el artículo 31 de la Ley 23.551, por poseer personería gremial. Por otro lado, la Corte de Justicia de Salta denegó la pretensión formulada por el Sr. Molina, basándose en que la medida adoptada por la Intendencia fue decretada en un marco de emergencia económica, que era de carácter general, ya que incluía a todos los trabajadores de la misma categoría, y finalmente, que por una rebaja salarial del 20% no se podía considerar alterada la sustancia del contrato de Molina.

Contra ese pronunciamiento, ATE junto al empleado municipal presentaron un recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Se declaró la inconstitucionalidad del artículo 31 de la Ley de asociaciones sindicales que otorga las garantías exclusivas a los sindicatos con personería gremial para

representar los intereses individuales y colectivos de los trabajadores frente al Estado y las empresas, en perjuicio de otras organizaciones sindicales.

La CSJN fundó su decisión en:

- Fallo: 331:2499-2008-, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina.
- Fallo: 332:2715-2009-, Caso Adriana Rossi contra el Estado Nacional (Armada Argentina).
- Artículo 14 bis de la Constitución Nacional, por la libertad sindical que concede.
- Convenio nro.87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización.

“Art. 31.- Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

a) *Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;*

b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas;

c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;

d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;

e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;

f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por Ley o por convenciones colectivas de trabajo.”

Capítulo 3. Conflictos de encuadramiento

3.1 Definición de Conflictos

Según Etala (2001), los conflictos se pueden clasificar en primer lugar como intersindicales e intrasindicales. Los conflictos intersindicales se caracterizan por la confrontación de dos o más asociaciones sindicales, los ejemplos más habituales de este tipo de confrontaciones son: conflictos por la disputa de la personería gremial y las cuestiones de encuadramiento sindical.

Por otro lado, los conflictos intrasindicales son aquellos que influyen en la vida interna de la organización. Se originan en el seno de la misma, por ejemplo grupos que se encuentran enfrentados por la hegemonía dentro de la organización, afiliados que han sido suspendidos o separados de la asociación sindical, etc.

Existe una segunda clasificación dentro de la descripta anteriormente: Los conflictos de encuadramiento sindical y los conflictos de encuadramiento convencional. Según Natalia De Diego, los conflictos de encuadramiento sindical son una disputa entre dos asociaciones con personería gremial, acerca de la capacidad jurídica que surge de sus respectivas personerías que intentan demostrar cuál de ellas es la más representativa en relación a una categoría profesional de trabajadores, es decir se disputan la representatividad de un grupo de trabajadores. En esta controversia no participan el trabajador y el empleador, esta exclusión tiene su razón en el principio de libertad sindical.

Para que exista el conflicto de encuadramiento sindical, debe tratarse de dos asociaciones con personería gremial y que sean de primer grado (aquellas que afilian trabajadores). Una manera de prevenir los conflictos de encuadramiento sindical es determinando el ámbito personal y territorial del sindicato, lo cual debe ser realizado por la autoridad administrativa al reconocerse la personería gremial de la asociación.

Para poder solucionar este tipo de controversias, se deben tener en cuenta dos aspectos fundamentales: las resoluciones de otorgamiento de personería gremial y la actividad principal de la empresa. El Ministerio de Trabajo tiene la facultad de revisar los estatutos de las asociaciones que determinan la representatividad del convenio colectivo de trabajo, tiene poder de policía, es decir, poder controlador.

El procedimiento para la resolución de estos conflictos está regulado por el art.59 de la Ley 23.551. En primer lugar, “para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional, mediante en pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentran adheridas”.

En segundo lugar, una vez transcurridos 60 días sin resolución del conflicto, cualquiera de las partes (las asociaciones sindicales en conflicto) podrá someter el conflicto a la resolución del Ministerio de Trabajo, dicha resolución deberá pronunciarse dentro de 60 días hábiles.

Finalmente, al haber agotado el procedimiento administrativo queda habilitada la vía judicial prevista en el art.62, inc. e) de la presente Ley. La solución que establezca la autoridad administrativa o vía asociacional será recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

También existen los conflictos de encuadramiento convencional, según la definición de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “el encuadramiento convencional es la determinación de que convenio colectivo es aplicable a una situación de trabajo, ya sea individual, pluriindividual, que compete al juez, siendo irrelevante las opiniones y dictámenes de la autoridad de aplicación sin perjuicio de que pudiesen constituir una guía a tener en cuenta”. Según Natalia de Diego estos conflictos se diferencian de los anteriores en que se puede dar la participación de un trabajador, que establezca que le corresponde la aplicación de otro convenio colectivo de trabajo. En los conflictos anteriores participan dos asociaciones sindicales en lugar de trabajadores individuales. Además los conflictos de encuadramiento convencional los debe resolver el Poder Judicial, cuando la disputa versa sobre cuál es el convenio colectivo aplicable y no el Ministerio de Trabajo.

La determinación de cuál es el convenio colectivo aplicable depende exclusivamente de cuál es la actividad principal de la empresa y no de los aportes a la obra social de un determinado sector sindical, de la afiliación de un trabajador a un sindicato o del pago de los haberes según un convenio.

Natalia De Diego en su artículo para Adecco dijo: “Perspectiva laboral y cambio de paradigma” determina que “los conflictos colectivos hoy tienen un papel preponderante en la vida de las compañías, afectan directamente su operación y son iniciados por múltiples actores sociales”.

3.2 Casos de Conflictos de Encuadramiento Sindical

3.2.1 Caso Carrefour

En este conflicto de encuadramiento sindical, dos asociaciones se disputan cuál es la más representativa para ejercer los derechos de un grupo de trabajadores. Tiene como protagonistas a la cadena de hipermercados Carrefour, el Sindicato de Empleados de Comercio liderado por Armando Cavalleri y el Sindicato de Camioneros (Sindicato de Chóferes de Camiones Obreros y Empleados del Transporte de Carga por Automotor, Servicios de Logística y Distribución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires) a cargo de Hugo Moyano. Ambos sindicatos se disputaban la representación de los trabajadores ubicados en el centro de distribución de Esteban Etcheverría (recientemente adquirido por la empresa). El conflicto se produjo a partir de que la empresa incorporó a 200 empleados efectivos que trabajaban para su proveedor. De ese plantel, 33 pertenecen al sindicato de camioneros y 167 al de comercio.

El reclamo del Sindicato de Camioneros se basó en una reforma estatutaria del Ministerio de Trabajo en el 2003, en la cual se estableció que al gremio de los camioneros le corresponde la afiliación de trabajadores

que conducen los vehículos y también de los empleados de carga y descarga, y quienes cumplen tareas de depósito. En octubre del 2003, el Sindicato de Camioneros tomó medidas de acción directa paralizando diversos centros de distribución de la cadena de supermercados. A raíz de esto, intervino como mediador el Ministerio de Trabajo. A fines de octubre, el Ministerio falló a favor de Camioneros determinando que los trabajadores del centro debían comenzar a regirse por el Convenio Colectivo de Trabajo 40/89.

En noviembre de 2003 la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ordenó la suspensión de la medida del Ministerio de Trabajo reabriendo la causa del conflicto. Al mes siguiente, se confirmó la decisión del Ministerio a través de la resolución 263. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo aclaró que no se pronunció sobre el fondo de la cuestión, el encuadramiento de los trabajadores, al estimar que dichas cuestiones no correspondían a la cartera laboral. Además señaló que trabajadores podrían recurrir a la justicia de forma individual y pluriindividual.

Durante el 2004 la empresa Carrefour estuvo bloqueada en diferentes puntos de venta intermitentemente por un período de 3 meses. En enero y febrero de ese año el Sindicato de Camioneros continuó con las medidas de fuerza al considerar que la empresa no cumplía con la resolución del Ministerio de Trabajo y amenazó con recurrir a la Justicia. Luego de repetidos bloqueos a diferentes sucursales de la empresa, a fines de febrero se llegó al acuerdo de tercerizar a los 350 trabajadores, y que los mismos pasaran al Convenio de Camioneros. De esta manera se buscó llegar al fin del conflicto y mantener el principio jurídico de la actividad principal. El principio de actividad sindical proviene del fallo plenario número 36 del 22 de marzo de 1957 en el que se establece: “En los casos en que el empleador tenga a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas de las de su actividad específica, no debe considerárselo comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión o el oficio de estos trabajadores.”

Fuente: Poder Judicial de la Nación, Cámara de Apelaciones del Trabajo - Diario La Nación

3.2.2 Caso Gate Gourmet

Este conflicto involucra a la empresa de servicios de catering y aprovisionamiento para aerolíneas Gate Gourmet y los sindicatos quienes se disputan la representatividad de 130 trabajadores, SITA (Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación) y el Sindicato de Camioneros.

El eje del debate es una cuestión de sujetos. Debe definirse quién es el sujeto que cuenta con la legitimación necesaria para resolver el Convenio Colectivo que se aplica en este caso. De este hecho surge el conflicto de encuadramiento sindical.

En septiembre del 2010 el sindicato de Camioneros bloqueó la empresa Gate Gourmet exigiendo el re encuadramiento de los trabajadores que trasladan el catering aéreo a los aeropuertos, que hasta el momento pertenecían al Sindicato de la Alimentación. Dicha medida fue justificada por el sindicato alegando un recurso de amparo que la Justicia le había provisto el mes anterior y que no había sido tenido en cuenta por la empresa. En diciembre del mismo año la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, confirmó la resolución que ordena a la empresa Gate Gourmet S.A a abstenerse de aplicar un Convenio Colectivo distinto al que venía aplicando hasta ese momento. El Sindicato de Camioneros apela, se da lugar a su reclamo y la empresa debe incorporarlos a Convenio Colectivo 40/89.

Se retoman las medidas de acción directa en octubre del 2011 que incluyen el bloqueo de terminales de la empresa, impidiendo la entrada y salida de camiones encargados del catering, y un paro de 48 horas. El Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria para este conflicto sindical.

En noviembre del mismo año continuaron los bloqueos intermitentes; la empresa Gate Gourmet denunció las presiones y pidió la intervención de la Justicia. Seguido de esto, el Ministerio de Trabajo ordenó cumplir con el acuerdo de afiliación pero la empresa admitió no tener potestad resolutive por lo que volvió a reclamar la intervención de la Justicia. Gate Gourmet emitió un comunicado en el que informa la vigencia de la medida cautelar del Juzgado Nacional de Trabajo N° 54, en la que se prevé "no innovar en materia de encuadramiento sindical".

Finalmente, en noviembre del 2013, la Corte Suprema de Justicia revocó la decisión de la Cámara Nacional del Trabajo y ordenó que los trabajadores previamente encuadrados en Camioneros, fueran nuevamente amparados bajo el Convenio Colectivo que rige para los trabajadores del Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación.

Fuentes: Poder Judicial de la Nación, Cámara de Apelaciones del Trabajo - Diario La Nación (versión digital)

3.3 Negociación Colectiva

3.3.1 Negociación colectiva y convenio colectivo

La negociación colectiva es un proceso en el que intervienen dos actores –la parte empresaria y la parte obrera- quienes invocan y defienden intereses diferentes, mientras que se comunican e interactúan influenciándose mutuamente; como resultado de esa interacción, se elabora el convenio colectivo de trabajo, cuyo fin es regularizar las condiciones de trabajo de una actividad, profesión, oficio o categoría.

La aparición de las organizaciones sindicales les otorgó a los trabajadores la posibilidad de negociar las condiciones en que debía desarrollarse la prestación de los servicios. Luego, el contenido de los convenios colectivos se amplió para incluir entre sus cláusulas componentes propios del interés de las asociaciones pactantes.

En la actualidad, el convenio colectivo es una figura normativa fuertemente consolidada que no solo cumple una función pacificadora, sino que tiene la función de regular las relaciones del trabajo.

3.3.2 Partes del Convenio Colectivo

Etala (2001) escribió lo siguiente:

Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial.

La parte sindical: Debe estar representada por una asociación sindical con personería gremial. Una asociación sindical simplemente inscripta solo tiene la facultad de asumir la representación de los intereses colectivos y concertar un convenio colectivo en representación de trabajadores de una misma actividad, profesión, oficio o categoría, siempre y cuando no haya en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial. (Art. 23, inc. B, Ley 23.551)

La parte empresaria: La constitución y el funcionamiento de las asociaciones de empleadores se rigen por el derecho común, por lo tanto, es importante determinar cuál es el alcance de la representación empresaria en un convenio colectivo de trabajo.

Determinar el alcance del ámbito de representación tanto material como territorial, cuando una asociación de empleadores sea la que asuma la representación, resultará de los respectivos estatutos y en el supuesto de hacerlo empresas individuales, el ámbito se ha de definir por su actividad.

La capacidad representativa de la parte patronal en la comisión negociadora no puede excederse de los límites materiales (personales o funcionales) y territoriales (o espaciales) de su actividad, cuando se trate de una empresa, pero si podrá ser menor.

El estado empleador: Puede ser parte en convenios colectivos de trabajo. La Ley 24.185 (1992) regula las negociaciones colectivas entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

3.3.3 Procedimiento para la negociación colectiva

La negociación colectiva consta de distintas etapas:

- Iniciación del procedimiento
- Integración de la comisión negociadora
- Deber de negociar de buena fe
- Determinación del ámbito material y territorial del convenio
- Servicio federal de mediación y arbitraje
- Desarrollo de las negociaciones

3.3.4 Ámbito de la negociación colectiva

Hay diferentes tipos de convenios colectivos que hacen referencia a distintos ámbitos funcionales y territoriales:

a. Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial: Este tipo de convenio colectivo se extiende exclusivamente a su ámbito territorial. El convenio nacional tiene vigencia para cualquier tipo de actividad, profesión, oficio o categoría, en todo el territorio de la Nación. El convenio regional abarca a aquellas zonas que las provincias pueden crear con fines de desarrollo económico y social. Cuando hablamos de “otro ámbito territorial”, nos referimos al convenio que comprende tanto al territorio de una provincia, zona, departamento, partido, como ciudad o localidad.

b. Convenio intersectorial o marco: Este tipo de convenios se refiere al contenido de sus cláusulas. El convenio intersectorial comprende a varios o a todos los sectores de la actividad productiva o de servicios.

c. Convenio de actividad: Cuando hablamos de actividad nos referimos a un tipo de organización sindical que agrupa a trabajadores de una misma actividad o afines. Este convenio se aplica a un número indefinido de empresas que realizan la misma actividad en igual ámbito territorial.

d. Convenio de profesión, oficio o categoría: Este tipo de convenio hace referencia a la estructura de organización sindical que interviene por la parte obrera que agrupa a “trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas” (Art. 10, inc. B, Ley 23.551), llamada también forma de organización horizontal.

e. Convenio de empresa o grupo de empresas: Es aquel que se celebra entre los representantes de los trabajadores y aquellos de “determinada empresa”. Este convenio de empresa o grupos de empresas, rige solo para las relaciones laborales que se dan entre la empresa y su personal.

3. METODOLOGÍA Y TRABAJO DE CAMPO

Capítulo 4. Metodología y Trabajo de Campo

4.1 Metodología de la Investigación

4.1.1 Paradigma, tipo de investigación e instrumentos

Este trabajo de investigación fue diseñado bajo un paradigma cualitativo, cuyo interés se centró en la descripción de los hechos observados para interpretarlos y comprenderlos dentro del contexto global en el que se producen con el fin de explicar el fenómeno investigado: el quiebre del Modelo Sindical Argentino.

Bajo un tipo de investigación descriptiva, es decir, aquella que consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus peculiaridades, hemos elegido emplear los siguientes instrumentos: entrevistas y estudio de casos, para poder obtener una mayor profundidad y saturación de datos.

Diseñamos entrevistas semi estructuradas, en las que existe una guía de preguntas predefinidas, pero el entrevistador puede introducir algunas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados. Con la finalidad de saturar datos se realizaron 13 entrevistas divididas en tres grupos diferentes, obteniendo así un mayor grado de objetividad. Por un lado hemos entrevistado a sindicalistas, abogados y al sector empresario.

Las personas entrevistadas fueron seleccionadas por su vasta experiencia, su amplio conocimiento del tema en cuestión y por la posición que ocupan entre otros factores determinantes.

1) Abogados

Abogados de Empresa

- Fabiana Lamarque, staff del Estudio De Diego y Asociados.
- Lorenzo Galindez, profesor en Universidad Argentina de la Empresa, socio de su propio estudio.
- Javier Fernández Versteegen, socio del Estudio Brons y Salas.

Abogados de Sindicato

- Leandro Recalde, socio de Estudio Recalde.
- Leandro Macía, asesor sindical, docente en la Universidad de Buenos Aires.

2) Sector Empresario

- Diego González, Gerente de Relaciones Laborales de Carrefour.
- Leonardo Romero, Director de Recursos Humanos de Eli Lilly, Argentina.
- Patricio Nobili, Gerente de Recursos Humanos en Arcos Dorados, Argentina.
- Alberto Daniel Pizzi, ex CEO de Kraft Foods Inc.
- Gustavo Galarza, Gerente de Operaciones de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Aguas Danone, Argentina.

3) Sector Sindical

- Gladis Zamponi, Secretaria de la Mujer de la Federación de Comercio.
- Héctor Cova, Secretario General de AMET (Asociación del Magisterio de Enseñanza Técnica).
- Gustavo Gándara, Director en observatorio educación trabajo Fundación UOCRA y Antonio Valino, Asesor del Departamento Legal.

El otro instrumento utilizado fue el estudio de casos. Los casos elegidos para analizar en este trabajo de investigación fueron, ATE – 2008, Rossi – 2009 y ATE – 2013. Los mismos están incluidos y desarrollados en el marco teórico en el capítulo 2 “Fallos de la Corte Suprema de la Nación”. Además se indagó sobre la influencia de estos fallos en las relaciones laborales actuales en las entrevistas llevadas a cabo.

4.1.2 Cuadro de Metodología

Este cuadro relaciona las variables del trabajo de investigación, las dimensiones en que fue dividido, los indicadores seleccionados y los instrumentos utilizados.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	
1. Modelo Sindical Argentino	Derecho Colectivo del Trabajo	A. Cumplimiento del principio de libertad sindical individual	Anexo A y B, Abogados y Sindicatos, pregunta 1.	
		B. Conformidad con la representatividad sindical	Anexo B, Sindicatos, pregunta 2.	
	Asociaciones Sindicales	A. Reforma de la Ley 23.551	Anexo A, B y C, Abogados (pregunta 2), Sindicatos (pregunta 3) y Empresas (pregunta 1)	
		B. Experiencia en participación de conflictos que quiebren el Modelo Sindical Argentino	Anexo A, B y C, Abogados (pregunta 3), Sindicatos (pregunta 4) y Empresas (pregunta 2)	
		C. Posibilidad de la existencia de un Sistema de Pluralidad Sindical	Anexo A, B y C, Abogados (pregunta 4), Sindicatos (pregunta 5) y Empresas (pregunta 3)	
		D. Existencia de la Tutela Sindical	Anexo A, B y C, Abogados (pregunta 5), Sindicatos (pregunta 6), Empresas (pregunta 4)	
	Fallos	Impacto de los fallos en las empresas y los sindicatos.	Anexo A, B y C, Abogados (pregunta 6) Sindicatos (pregunta 7) y Empresas (pregunta 5)	
	Conflicto y Negociación Colectiva	Influencia de los Fallos en los Conflictos	Anexo A, B y C, Abogados (pregunta 7), Sindicatos (pregunta 8) y Empresas (pregunta 6)	
	2. Acciones de las Empresas	Acciones de las Empresas	Herramientas con las que cuentan las empresas para hacer frente a este nuevo escenario	Anexo A, B y C, Abogados (pregunta 8), Sindicatos (pregunta 9) y Empresas (pregunta 7)

Figura 6. Cuadro de Metodología
Fuente: Elaboración Propia

4.1.3 Triangulación

La triangulación nos permitió validar los resultados obtenidos en el trabajo de campo a partir el cruce de diferentes metodologías. La triangulación utilizada ha sido de dos tipos, una triangulación de evaluadores, por parte de distintos actores y una triangulación metodológica, a través de la utilización de diferentes métodos.

Triangulación de Evaluadores



Figura 7. Triangulación de Evaluadores

Fuente: Elaboración Propia

Triangulación Metodológica

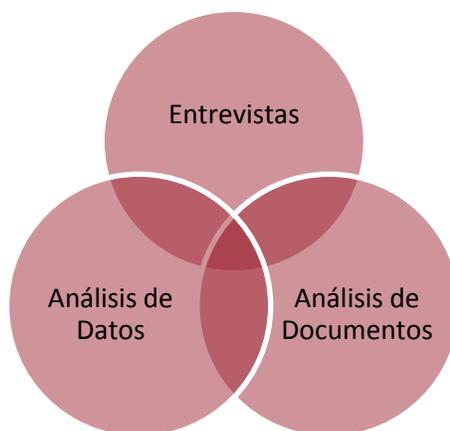


Figura 8. Triangulación Metodológica

Fuente: Elaboración Propia

4.2 Trabajo de Campo

4.2.1 Análisis de las entrevistas

Abogados (Entrevista - Anexo A)

Los abogados de empresa entrevistados son Javier Fernández Verstegen (Brons & Salas Abogados), Fabiana Lamarque (De Diego & Asociados) y Lorenzo Galindez (Profesor en Universidad Argentina de la Empresa, socio de su propio Estudio).

Fabiana Lamarque (De Diego & Asociados)

El cumplimiento de la libertad sindical es la primera pregunta de esta entrevista. Fabiana Lamarque cree que la misma no se respeta actualmente en la actividad sindical de los grandes medios debido a la puja de intereses políticos que priman sobre los derechos sindicales.

Respecto a la pregunta número dos, Lamarque considera que la Ley en la actualidad no se adecua a la realidad social y política que estamos afrontando, por lo tanto afirma que la Ley debería ser reformada para adecuarse a los criterios jurisprudenciales que existen hoy en día.

Lo más destacable de la entrevista realizada a la abogada, fue su experiencia en relación a las condiciones en las que se dan las negociaciones empresa-sindicatos. La realidad actual muestra que en muchos casos, las empresas no negocian con un solo sindicato por actividad sino con dos, el que posee la personería y otro simplemente inscripto. Esto conlleva un riesgo para la empresa, ya que al llevar a cabo una negociación formal con un sindicato sin personería se estaría incurriendo en una práctica desleal. La doctora Lamarque ha participado, al igual que muchos de los abogados entrevistados, en conflictos sindicales que involucran a grandes sindicatos con mucho poder de negociación.

En la pregunta tres, Lamarque cuenta dos conflictos importantes en los que se evidencia la violencia que en muchos casos se ejercen en las medidas de acción directa. El diálogo no siempre es fácil, depende de las condiciones en las que se dé el reclamo o la relación con el sindicato. Muchos entrevistados como Gustavo Galarza (Gerente de Operaciones de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Aguas Danone), Gladis Zamponi (Secretaria de la Mujer de la Federación de Comercio) y Héctor Cova (Secretario General de AMET) expresaron que por ejemplo no es lo mismo negociar con el sindicato de Camioneros que con el de Comercio. Esto nos permitió conocer que en la realidad de los trabajadores, muchas veces la representación sindical no es de derecho (la autorizada por el Ministerio de Trabajo a partir de la

extensión de la personería gremial) sino de hecho, realizada también por asociaciones sindicales simplemente inscriptas. De esta forma, a partir de lo explicado por los abogados, se entiende que la empresa debe estar preparada para tratar con todos los sindicatos involucrados en el conflicto, tengan o no el aval legal para participar en él. Lo que resuelva la empresa con un sindicato puede no satisfacer a la totalidad de los participantes.

En concordancia con Fabiana Lamarque, el doctor Recalde (Socio de Estudio Recalde) en la pregunta siete afirma: *“En las relaciones colectivas muchas cosas se dan de hecho, es decir, es muy frecuente que el Ministerio de Trabajo cite en una mesa o incluso a conciliación obligatoria a un grupo de personas o un sindicato simplemente inscripto cuando hay uno con personería. Porque cuando en una empresa tenes un bloqueo, a vos no te importa si tienen personería o no, a vos lo que te importa es desarticular el conflicto.”*

En el conflicto descrito por la doctora Lamarque, la intervención del Ministerio no fue legalmente aceptada: *“nos tuvimos que avenir a una conciliación obligatoria que nos impuso el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Si bien la conciliación fue acatada para preservar la paz social, fue rechazada porque técnicamente no se correspondía con las pautas legales.”* Luego agregó que en otro conflicto, el Ministerio de trabajo sí adoptó una posición firme a través de una resolución incumplida esta vez por la Federación que participaba del conflicto.

Otros entrevistados han expresado que el accionar del Ministerio de Trabajo es diferente en distintas circunstancias. Gustavo Galarza (Gerente de Operaciones de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Aguas Danone) en la pregunta dos (Anexo C) admite no haber tenido total respaldo del organismo en el conflicto sindical que tuvo su compañía en el año 2006. Mientras que el secretario general de AMET, Héctor Cova en la pregunta siete (Anexo B) expresa que el desempeño del Ministerio de Trabajo varía según el gobierno y su relación con los dirigentes de cada sindicato.

En respuesta a la pregunta número cuatro, la doctora Lamarque afirma que en la práctica ya existen situaciones de pluralidad en los sindicatos, como los casos Carrefour y Gate Gourmet que se encuentra explicados en el marco teórico en el punto 3.2.1 “Caso Carrefour” y en el punto 3.2.2 “Caso Gate Gourmet” y que esto se da a pesar de las resoluciones dictaminadas por el Ministerio de Trabajo. Su opinión personal nos indica que prefiere un único sindicato por actividad, ya que la pluralidad de sindicatos generaría un desequilibrio en el grupo de trabajadores al traer pluralidad de condiciones de trabajo, de escalas salariales y de jornada de trabajo.

La importancia de la tutela sindical en el desarrollo de las relaciones laborales es un tema que se investigó en el trabajo de campo en la pregunta número cinco. La totalidad de los entrevistados del sector empresarial y los abogados de empresa coincidieron en que esta protección otorgada a los delegados gremiales es necesaria para el desempeño de sus funciones, pero que también se hace abuso de este derecho provisto por la función.

La doctora Lamarque cree que la Corte Suprema de Justicia está marcando una tendencia proteccionista hacia la actividad sindical a través de fallos como ATE y Rossi (Pregunta seis). A partir de su función de abogada de empresa, observa que se está dando un desmadre de la actividad sindical, lo que genera actitudes abusivas por parte de los sindicatos y sus representantes.

Analizando el nuevo escenario que se presenta actualmente, con mayor cantidad de sindicatos negociando, la doctora Lamarque cree que al haber más entidades sindicales, más personas reclamando derechos, se diversifica la cantidad de interlocutores y esto aumenta la conflictividad. En esta pregunta (Pregunta siete) retoma la preocupación de negociar con sindicatos con personería y simplemente inscriptos a la vez y el poco efectivo accionar del Ministerio de Trabajo: *“Ante esto terminas negociando con este sindicato (simplemente inscripto) pero en una mesa privada y de común acuerdo, lógicamente no vamos a firmar ningún acuerdo. El escenario se está tornando muy invasivo y violento, la autoridad administrativa tampoco fija una posición cierta ni dice ustedes no pueden tomar medidas de fuerza ni ejercer violencia sobre distintos trabajadores.”*

A pesar de que el accionar del Ministerio no resulte coherente, la doctora Lamarque expresa que la primera herramienta con la que cuenta una empresa al momento de negociar, en referencia a la pregunta ocho es acudir a la autoridad de aplicación y a la Justicia.

Lorenzo Galindez (Abogado de empresas, profesor en UADE).

Lorenzo nos contesta en la pregunta número uno, que en la actualidad no se cumple el principio de libertad sindical ya que al trabajador se lo fuerza u obliga a afiliarse. Afirma también, que tampoco se cumple con el principio de democracia sindical al haber listas únicas o existir cierta obligatoriedad para que voten a determinada lista.

El principio de democracia sindical lo podemos encontrar en el marco teórico en el punto 1.1 “Derecho Colectivo del Trabajo” (Grisolia, 2009). Antonio Valino (Asesor del Departamento de Legales - UOCRA) y Leandro Recalde (Socio del Estudio Recalde) también hacen referencia a la democracia sindical como uno

de los aspectos que no se cumple dentro de los sindicatos. Antonio Valino dice en la pregunta tres (Anexo B) *“La ley sindical, yo creo que se podría hacer sin mucho esfuerzo y creo que deberían hacerlo los muchachos es aceptar que existe una cosa que no se condice con la realidad y que no tiene que ver con la libertad sindical sino con la democracia sindical. En la Ley de Asociaciones Sindicales primero tenes lista y después padrón. Esto no se da en ninguna elección del mundo.”*

Con respecto a la reforma de la Ley 23.551, el doctor Galindez considera en respuesta a la pregunta dos, que los fallos de la Corte que declaran la inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley de Asociaciones Sindicales, estarían demandando una reforma. A partir de estos hechos, debería existir un proyecto de ley para que el artículo inconstitucional sea modificado y tenga aplicación erga omnes, es decir que abarque a todos los participantes, no sólo a los involucrados en el conflicto.

En relación a la posible existencia de un sistema de pluralidad sindical en Argentina (Pregunta cuatro), el doctor Galindez, es el único entrevistado que difiere con el resto. Alega que al igual que en otros países, podría implementarse este sistema en Argentina siempre y cuando se instrumente correctamente teniendo en cuenta la negociación colectiva y la representación de los trabajadores principalmente.

La totalidad del grupo de abogados empresariales entrevistados, hace referencia a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la Argentina y sus recomendaciones. Este grupo de investigación destaca que el convenio 87, al ser ratificado en nuestro país, posee jerarquía constitucional (Marco teórico 1.3 “Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo”).

En relación a la pregunta número seis, donde indagamos acerca del fin que persigue la Corte Suprema de Justicia al adoptar esta postura declarando inconstitucionales artículos de la misma Ley de Asociaciones sindicales, Galindez considera que la Corte está buscando incorporar las recomendaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo desde hace muchos años y en reiteradas oportunidades. En su último informe del 2011, la organización internacional redacta: *“La Comisión pide al Gobierno que teniendo en cuenta las sentencias judiciales declarando la inconstitucionalidad de varios artículos de la ley de asociaciones sindicales núm. 23551, tome las medidas necesarias para que en consulta con todos los interlocutores sociales se efectúen las modificaciones legislativas solicitadas en relación con las cuestiones tratadas en dichas sentencias pero también respecto del conjunto de las cuestiones pendientes. La Comisión pide al Gobierno que informe en su próxima memoria a este respecto.”* (Anexo D, Análisis de Documento). Argentina nunca respondió directamente sobre esta temática ni se impulsaron desde el gobierno proyectos de ley para analizar esta situación. Desde la Central de Trabajadores de Argentina

(CTA) disidente y la Confederación General del Trabajo más cercana al oficialismo, se están preparando diferentes proyectos para lograr que la personería gremial no sea un derecho exclusivo. Finalizando la respuesta a la pregunta seis, Galindez agrega: *“El gobierno no quiere llegar a un modelo de pluralidad sindical porque piensa que manejando un modelo de unidad sindical es más fácil arreglar a los dirigentes gremiales, es un acuerdo de cúpulas”*.

Finalmente, en la última pregunta (Pregunta ocho) acerca de cuáles son las herramientas que tienen las empresas a la hora de negociar con los sindicatos, Galindez plantea que la empresa tiene que cumplir con las leyes y en cuanto a la negociación deben tener gente inteligente capacitada para negociar en este contexto.

Javier Fernández Verstege (Brons & Salas Abogados).

Al referirse al cumplimiento de la libertad sindical (Pregunta uno) el abogado asegura que en la práctica se verifica el cumplimiento de este derecho. Es el único entrevistado del grupo de abogados de empresas que considera que se cumple con el principio de libertad sindical individual.

La totalidad de nuestros entrevistados de este grupo concluyó que la Ley de Asociaciones Sindicales debería ser reformada para adecuarse al escenario actual (Pregunta dos). El doctor Fernández Verstege explica que la ley resulta adecuada para el marco histórico donde fue sancionada y que sus disposiciones no han perdido vigencia aunque algunas de ellas podrían adecuarse a la dinámica actual de las relaciones laborales. El abogado agrega: *“Más allá de las disposiciones legales y las atribuciones que la norma otorga a cada uno de los entes de la estructura sindical, en la práctica y en la realidad dicha estructura se ve desbordada por los hechos y las circunstancias, no encontrando una respuesta en las normas legales vigentes.”*

Afin a la opinión del doctor Fernández Verstege, Fabiana Lamarque (De Diego & Asociados) habla acerca de la inseguridad jurídica, que le impide a las empresas tener un marco de referencia legal dentro del cual planear las acciones, tal como lo dice Gustavo Galarza, el Gerente de Relaciones laborales de Aguas Danone. Esto nos permite realizar una triangulación entre los dos grupos de evaluados y elevar la objetividad del análisis al observar el impacto de la ley en el accionar diario de las relaciones laborales.

En referencia a los conflictos sindicales (Pregunta tres), Javier nos comentó acerca de su participación en situaciones en las cuales la negociación o resolución del tema se vio multiplicado en diversos ámbitos como consecuencia de la existencia de distinta representación, tanto dentro de los mismos sindicatos

como en la representación interna de la empresa. El doctor cree que esta situación demanda adecuar las estructuras de diálogo, ya que estos conflictos involucran a la mayoría del personal y dificultan la posibilidad de lograr un consenso constructivo.

El entrevistado cree que es posible implementar un sistema de pluralidad sindical (Pregunta cuatro) pero que para que ello suceda, se requiere un cambio en la actitud y conducta de todos los participantes. En caso de lograrlo, el entrevistado opina que a nivel negocial esta situación conllevaría un enorme riesgo al perder el “poder” de la concentración de intereses y que un cambio del modelo sindical atomizaría las estructuras representativas que pueden perder su poder de negociación y representación. Esto lo podemos alinear con lo que dice Leandro Recalde en la pregunta cuatro: *“El movimiento sindical se ha hecho fuerte en la medida que ha conseguido la unidad, un modelo de atomización es un modelo de muchos sindicatos sin ningún poder de negociación”*.

Como se mencionó anteriormente, el doctor Fernández Verstegen adhiere al grupo de entrevistados al afirmar en la pregunta seis: *“La tutela sindical es una herramienta utilizada en forma indebida, genera distorsiones en el bien jurídico tutelado, ya que se justifican excesos con el argumento del ejercicio de la representación sindical. Del mismo modo, la inexistencia de esta protección puede generar situación injustas o indebidas respecto al representante del sindicato.”*

Este grupo de entrevistados concuerda que el escenario actual propicia más conflictos sindicales al existir mayor cantidad de interlocutores (Pregunta siete). A su vez, el doctor remarca que el conflicto surge porque ambas partes contribuyen a que de alguna forma exista, y asegura que la solución debe lograrse a partir del consenso de ambas partes. Fernández Verstegen apunta a que la solución a este alto nivel de conflictividad es la generación de ámbitos de negociación constructiva, trabajando en conjunto con todos los involucrados.

Por último, en referencia a las herramientas que poseen las empresas al momento de negociar con las entidades sindicales (Pregunta ocho), el doctor Fernández Verstegen sugiere mayor información e interacción entre los participantes, y una actuación preventiva por parte de la empresa para adelantarse al conflicto.

Leandro Recalde (Socio de Estudio Recalde)

En referencia la primera pregunta, considera que no se puede asegurar que en la práctica se cumpla el principio de libertad sindical individual. El mismo fue descrito en el marco teórico en el punto 1.1

“Derecho Colectivo del Trabajo” (Grisolia, 2009). Leandro Recalde afirma, al igual que Leandro Macia (Asesor Sindical) y Gladis Zamponi (Secretaria de la Mujer - Comercio) que muchas veces las empresas son las responsables de no generar el ámbito propicio para que los trabajadores se afilien al sindicato. Resalta que la libertad es algo que uno aspira y que nuestro modelo consagra suficiente pero que en la práctica existen deficiencias.

Recalde explica en relación con la segunda pregunta, que la Ley de Asociaciones Sindicales fue el resultado de un consenso muy amplio y que para modificarla sería necesario el mismo consenso que hubo en ese momento. Así mismo, deja ver que hay algunos aspectos de la ley que podrían mejorarse, por ejemplo en la carrera sindical en donde hay normas que restringen el acceso a ciertos cargos. No amerita la reforma de la ley a la declaración de inconstitucionalidad de los artículos de la Ley de Asociaciones Sindicales por los casos ATE y Rossi, descritos en el marco teórico. Finalmente, considera que los problemas que existen hoy en día en el modelo en su entender no son debido a fallas o al déficit de la Ley 23.551, sino por las prácticas que suelen apartarse y muchas veces ir en contra de ley.

Haciendo referencia a conflictos que quiebren la unidad sindical (Pregunta tres), Recalde menciona que las pujas entre sindicatos con personería y simplemente inscriptos que pugnan por esa personería, son muy frecuentes y muchas veces incluyen episodios de violencia. Tanto el ex CEO de Kraft como el Gerente de Relaciones Laborales de Carrefour relacionaron la violencia con las cuestiones sindicales, Recalde admite este problema y lo describe. Explica que en aquellos sindicatos que cuentan con estructuras verticalistas, la cúpula se aleja demasiado de lo que son las bases y esto demuestra un escaso grado de democracia sindical interna.

Recalde menciona que: *“Suelen haber pujas entre quien tiene el poder de conflicto, el que administra en los hechos en el conflicto, y el sindicato con personería. Eso fue un poco lo que pasó con los subterráneos, cuando todavía no tenían la simple inscripción que hoy sí tienen los metrodelegados.”*

Cree que puede existir un sindicato aún antes de la inscripción. En este aspecto este grupo de investigación puede observar y relacionar este aporte con las modificaciones que Recalde propone de la Ley de Asociaciones Sindicales para mejorarla en la pregunta número uno.

Haciendo referencia a la pregunta número cuatro, Recalde halla que es posible un sistema de pluralidad sindical y que para ello debería mediar una reforma pero que no es conveniente o deseable. En vez de pluralidad, prefiere llamarlo atomización y defiende que el movimiento sindical se ha hecho fuerte en la medida que ha conseguido la unidad, un modelo de atomización es un modelo de muchos sindicatos sin

ningún poder de negociación. Este comentario lo podemos relacionar con nuestro marco teórico en el punto 1.2.2 “Unidad y Pluralidad Sindical” (Grisolia, 2009) donde se destaca que quienes critican la pluralidad basan sus fundamentos en que la pluralidad debilita el poder sindical a través de la atomización de los sindicatos, mientras que la unidad permite la conformación de sindicatos más fuertes y unidos y de esta manera se concentra el poder de representación de los trabajadores.

En la pregunta número seis, donde hacemos mención a los fallos ATE y Rossi y su influencia en las relaciones laborales, Recalde piensa que estos fallos no nos llevan necesariamente a una pluralidad sindical, pero si plantea en relación al fallo Rossi que es muy razonable que la tutela sindical le sea conferida a todo aquel que despliegue una actividad gremial, no solamente a un delegado de una asociación con personería gremial. Como podemos observar en el marco teórico en el punto 1.2.3 “Asociaciones Simplemente Inscriptas y con Personería Gremial”, según De Diego 2011, las asociaciones sindicales simplemente inscriptas no tienen la protección de la tutela sindical. Por lo tanto, lo que plantea Recalde formaría parte de una reforma de la Ley, lo que constituye una cuestión paradójica, ya que al comienzo de la entrevista, en la pregunta número uno afirma que la declaración de inconstitucionalidad de los artículos de la Ley por los fallos ATE y Rossi no ameritan una reforma.

Leandro admite en relación a la pregunta siete, que a medida que se multiplican los interlocutores, las negociaciones se complejizan. Afirma que el convenio colectivo lo firma la Cámara con el sindicato con personería gremial, pero en algunas situaciones quienes administran el conflicto son los simplemente inscriptos como sucede en el caso de los metrodelegados. En este conflicto existe un reclamo que deriva en un paro por parte de la asociación sindical simplemente inscripta. La empresa debería negociar con el sindicato con personería gremial pero en realidad el paro se lo está haciendo la entidad sin personería, entonces la empresa se ve obligada a negociar con quienes administran el conflicto.

Concluyendo, haciendo referencia a la última pregunta, el abogado considera que las empresas por un lado tienen fuerza otorgada por el rol que cumplen y que cuentan con determinadas herramientas legales que les permiten llevar a cabo ciertos mecanismos para determinar con quien tienen que negociar. Se les reconoce la estimación a las empresas para poder promover acciones de encuadre. Por otro lado, establece que el sindicato tiene cierta capacidad aunque siempre limitada de promover medidas de acción directa.

Define a la negociación como un “tira y afloje” donde no existen fórmulas mágicas, cada parte va encontrando sus herramientas y sus argumentos, presionando y cediendo. En este marco, guiado por el

Ministerio de Trabajo, se suele llegar a un acuerdo. Destaca al igual que Gladis Zamponi (Secretaria de la mujer – Comercio) que si bien entre empleadores y trabajadores y entre sindicatos y Cámaras de empresarios existen intereses contrapuestos el trabajador necesita trabajar para vivir y la empresa necesita producir para vender, es una relación de beneficio mutuo.

Leandro Macia (Asesor sindical, docente en la Universidad de Buenos Aires)

En referencia a la pregunta número uno, considera que más allá de la libertad de los propios trabajadores, la reacción de los empleadores puede violentar o vulnerar el derecho sindical a afiliarse o a crear un sindicato. Agrega que la Ley ayuda a evitar éstos problemas pero que también existe una tradición jurisprudencial renuente a facilitar la sindicalización de los trabajadores. En este último punto está haciendo referencia a los fallos como ATE y Rossi cuando dice “tradición jurisprudencial”. Es decir que según Macia, los jueces que han dictado estos fallos en contra de la Ley, son los mismos jueces que están en contra de la sindicalización de los trabajadores.

En respuesta a la segunda pregunta sobre la reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, Macia plantea al igual que Leandro Recalde que la declaración de inconstitucionalidad de los fallos no amerita una reforma de la Ley, ya que si no estaríamos dentro de un gobierno de jueces. Sin embargo, da lugar a una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales para mejorar el derecho a la libertad sindical. Y plantea como aporte diferente al resto de los sindicalistas entrevistados o abogados sindicales, que las asociaciones sindicales deben participar activamente y son quienes deben proponer un cambio en el Modelo Sindical Argentino.

Teniendo en cuenta la pregunta número cuatro, Macia cree que en la actualidad no sería posible un sistema de pluralidad sindical y explica que quienes sostienen la pluralidad sindical hablan en términos de monopolio de representación. Un aspecto importante que resalta es que ir a un esquema de pluralidad sindical no implica necesariamente ir a un esquema de pluralidad de negociadores. Dentro del marco teórico en el punto 3.3.2 “Partes del Convenio Colectivo”, se desarrollo que la parte sindical debe estar representada por una asociación sindical con personería gremial. Una asociación simplemente inscripta solo tiene esta facultad en caso que de no exista en la misma actividad o categoría una asociación con personería gremial. En un esquema de pluralidad sindical, todas las asociaciones tienen los mismos derechos, lo que conlleva a que todas tienen el derecho de negociar colectivamente. Esto implica una cuestión controversial en relación con lo que plantea Macia.

En la pregunta número seis, el asesor sindical plantea que a partir de los fallos ATE y Rossi, en caso de que surjan situaciones similares en el futuro, si están los mismos jueces, la Corte va a fallar igual. Pero afirma que los jueces cambian, que la doctrina de la Corte ha cambiado y que inclusive el control de la OIT no es el mismo. Además explica que en el informe del 2013 el comité de expertos de la OIT dijo que sus propias observaciones no son vinculantes, son opiniones. Por lo tanto, Macia considera que la Legislación Argentina no tiene porque adaptarse a lo que dicen *“supuestos expertos neutros de otros países.”*

En relación a esta respuesta, en el marco teórico en el punto 1.3 “Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo”, según Etala, 2001, la OIT tipifica tanto convenios como recomendaciones; Las recomendaciones no pueden ser ratificadas y sólo son una guía en lo que respecta a este instrumento con el fin de orientar a los gobiernos. Por otro lado, la ratificación de un convenio trae aparejadas dos obligaciones básicas: proceder en su aplicación y someterse a los procedimientos destinados a verificarla. Hasta la fecha la Argentina ha ratificado el convenio 87, el convenio 98, el 151 y el 154. El convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización posee la misma jerarquía que la Constitución Nacional, mientras que el Convenio 98 posee la jerarquía superior a las leyes nacionales. Por lo tanto, cuando la Corte se apoya en estos convenios para dictar la inconstitucionalidad de la Ley, se está basando en convenios que están al mismo nivel de la Constitución o poseen jerarquía superior a las leyes nacionales, no son meras opiniones.

Finalmente, haciendo referencia a la pregunta número ocho, acerca de las herramientas con las que cuentan las empresas para hacer frente a este nuevo escenario, Macia piensa que las empresas se encuentran claramente en una posición de ventaja con respecto al sindicato, aunque el sindicato en nuestro país no es un actor menor, es un actor sustancial y tiene mucha fuerza por eso logra que se firmen la cantidad de convenios que se firman. Señala que la Ley de procedimientos tiende a garantizar las posibilidades negociales para el sindicato y no para la empresa, esto quiere decir que la empresa se encuentra en una posición de ventaja desde el inicio. Menciona que en un contexto de gran desempleo, la empresa tiene mucho más poder, mientras que en un contexto donde se va reduciendo el desempleo, cobra mayor fuerza el sindicato. Subraya que, el hecho de que exista una acción que garantice que la empresa le brinde información al sindicato, demuestra como es el esquema en general, si el esquema no fuera así, no habría una ley que garantizara la negociación colectiva. La empresa es la que tiene la información que va a generar una negociación en buenos términos o no.

Este equipo de investigación observa que no siempre la empresa es el actor con más poder a la hora de negociar, sino que depende de la empresa, el sindicato y el contexto en el que estén inmersos.

Sector Empresario (Entrevista - Anexo C)

Diego González (Gerente de Relaciones Laborales de Carrefour)

En cuanto a la pregunta uno que hace referencia a la reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, Diego considera que es necesario un cambio en la ley actual, ya que las condiciones laborales se modifican constantemente. Una de las reformas que propone es acerca de la reelección de los secretarios, para evitar que una persona ocupe el mismo cargo durante periodos extensos de tiempo. También aclara que antes de realizar cualquier tipo de reforma en la Ley de Asociaciones Sindicales, es importante tener definido que tipo de modelo sindical se quiere.

Respondiendo la pregunta número dos, sobre su experiencia en conflictos con sindicatos, Diego nos contó que durante el período 2008-2009 existió un conflicto con el sindicato de comercio, a partir de una disconformidad con el nuevo director de exportación de la sucursal de Mataderos de Carrefour. El mismo fue agredido física y verbalmente por algunos de los delegados gremiales. Carrefour inició acciones legales contra los agresores, la jueza en primera instancia fallo a favor de la empresa pero el juicio no prosperó. Finalmente se llegó a un acuerdo con el sindicato, pero no se llegó a la exclusión de la tutela sindical que era el objetivo de la empresa. Lograron que los delegados salieran de la empresa.

El Gerente de Relaciones Laborales de Carrefour, cree que un sistema de pluralidad sindical (Pregunta tres), sería muy complejo de manejar, se necesitan reglas muy claras. Este tema se encuentra desarrollado en el marco teórico en el punto 1.2.2 sobre “Unidad y Pluralidad Sindical”. También considera que la existencia de ese modelo sindical les brindaría a los trabajadores una mayor democracia.

En cuanto a la existencia de la tutela sindical (Pregunta cuatro), en concordancia con los demás entrevistados pertenecientes al grupo de empresas, piensa que definitivamente es necesaria su existencia. Remarca la importancia de “equiparar la balanza”, para que no haya tanta disparidad de poder entre la empresa y los trabajadores. Al igual que Alberto Pizzi, ex CEO de Kraft Foods, menciona la violencia en el modo de actuar de ciertos sindicalistas, específicamente en el conflicto que nos comentó en la entrevista.

En la pregunta que hace referencia a los fallos ATE y Rossi y su impacto en las relaciones laborales (Pregunta cinco), Diego González considera que estos fallos tienen cierta intencionalidad política. Van

contra la jerarquía. En sentidos generales, está de acuerdo con los demás Gerentes en referencia a que estos fallos generan una ampliación de la representación sindical y fomentan la anarquía sindical.

Por último, en respuesta a la pregunta siete, Diego nos comentó que la única herramienta con la que cuentan las empresas en la actualidad es la negociación. Remarca este concepto varias veces. De nada sirve tener mucho conocimiento de las leyes, sino se tienen bases de negociación. Al fin y al cabo los problemas sindicales se terminan solucionando en base a buenas negociaciones. Es por eso, que en Carrefour brindan capacitación a Gerentes y Directores para el desarrollo de herramientas de negociación, además de charlas informativas sobre temas sindicales.

Leonardo Romero (Director de Recursos Humanos de Eli Lilly, Argentina)

En respuesta a la primera pregunta que hace referencia a la reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, Leonardo considera al igual que Diego González (Gerente de RRLL de Carrefour) que es necesario un cambio en la ley actual, ya que democratizaría al sindicalismo.

En relación a la pregunta número dos, sobre la participación en un conflicto, Leonardo Romero nos comentó la experiencia que tuvo durante un proceso de cierre de una planta industrial. Desde la compañía ofrecieron buenas condiciones para aquellas personas que decían ser despedidas, y en lugar de recibir el acompañamiento del gremio como esperaban, el secretario general no aceptó su propuesta, por lo que debieron implementar un proceso estratégico de comunicaciones para los operarios y para los integrantes de la comisión interna. Finalmente pudieron llevar a cabo su proyecto.

Un sistema de pluralidad sindical (Pregunta tres), según Leonardo permitiría avanzar en el camino de tener CCT por empresas, en donde las partes podrían llegar a acuerdos win-win en función de las particularidades y oportunidades de cada compañía.

En cuanto a la pregunta cuatro, que hace referencia a la existencia de la tutela sindical, la respuesta general sigue siendo la misma en todos los entrevistados pertenecientes a empresas, considera que es completamente necesaria su existencia debido a la variedad de empleadores que hay. Leonardo agrega que no todas las empresas son respetuosas del rol del delegado gremial y se podrían cometer injusticias. Por lo tanto, concluye en que deben realizarse las normas que tutelan al representante gremial, ya que cree que se están cometiendo abusos.

En la pregunta que hace referencia a los fallos ATE y Rossi y su impacto en las relaciones laborales (Pregunta cinco), Leonardo cree que: “Contribuye a que haya una mayor inseguridad jurídica y desalienta las inversiones que implican crecimiento de dotación de personal. Estos fallos generan jurisprudencia negativa, las leyes deberían ser modificadas por el congreso y no por fallos carentes de sustento jurídico.”

Cuando le preguntamos sobre el nuevo escenario y sus posibles conflictos en la negociación colectiva, el Director de RRHH nos comentó que el mismo es propicio para mayores conflictos, ya que alienta acciones individuales para disputar el liderazgo sindical por una vía diferente a las elecciones.

En referencia a la pregunta siete, Leonardo piensa que las herramientas al alcance de las empresas son las derivadas de crear un área de RRHH y Relaciones Laborales muy profesional y ético, que anticipe situaciones de conflicto. Además de un área de Relaciones Corporativas que interactúe en los ámbitos adecuados con el fin de procurar un mejor balance en las iniciativas administrativas, legislativas y judiciales. Remarca la importancia mantener el equilibrio de fuerzas del Gobierno, de las empresas y del sindicato.

Patricio Nobili (Gerente de Recursos Humanos em Arcos Dorados, Argentina)

Con respecto a la pregunta uno sobre una posible reforma a la Ley de Asociaciones Sindicales, Patricio Nobili cree desde su visión empresarial que no es necesaria una reforma, y que el modelo actual facilita la fluidez en el diálogo y comunicación de las relaciones laborales.

Al igual que los anteriores entrevistados (Pregunta tres) Nobili afirma que un modelo sindical de pluralidad, generaría una dispersión de los intereses de los participantes y esto dificultaría la búsqueda del consenso entre los integrantes. Encuentra que esta situación representaría un desafío al momento de elaborar canales de información en ambos sentidos, sentando las bases para un eventual estado de indefinición permanente.

En coincidencia con el total del grupo de los empresarios entrevistados, Nobili asegura que la tutela sindical (Pregunta cuatro) es una herramienta útil y necesaria pero no significa que esto le otorgue indemnidad bajo la cual se justifique cualquier acción.

Al referirse a la influencia de los fallos ATE y Rossi (Pregunta cinco), el entrevistado no ha identificado en los hechos un cambio significativo en lo que respecta a la pluralidad de representación de los trabajadores. Este grupo de investigación recuerda que los fallos de la Corte Suprema de Justicia no

poseen efecto erga omnes, es decir, son aplicables sólo al caso particular a partir del cual se falló, sin embargo, fijan jurisprudencia que pueden ser utilizados en futuros casos.

Continuando con la pregunta número cinco, surge nuevamente el concepto de inseguridad jurídica revelado en las diferentes entrevistas de los abogados empresariales. Nobili cree que la incorporación de las recomendaciones realizadas por organismos internacionales deberían plasmarse a partir de una reforma de la norma, que provea una operatividad que brinde a su vez seguridad jurídica para todos los participantes.

En cuanto a la conflictividad de este nuevo escenario de las relaciones laborales (Pregunta seis), el entrevistado encuentra posible que la pluralidad de representación sindical genere un incremento de los conflictos, pero que ésta no sería la única causa. Por otro lado, expresa que si la multiplicidad de representación surge dentro de empleados en condiciones de trabajo similares, lo que se estaría necesitando sería madurez tanto de los representantes sindicales como de los empresariales, para a su vez madurar con respecto a los esquemas de negociación y diálogo.

Finalizando la entrevista, Nobili afirma que la mejor herramienta que posee una empresa (Pregunta siete) es la prevención del conflicto y la proactividad por parte del área de Recursos Humanos. Esto último no es planteado en forma de defensa, sino como una manera de trabajar en conjunto con los trabajadores, alineados a los objetivos de la empresa.

Alberto Daniel Pizzi (ex CEO de Kraft Foods Inc)

En relación a la primer pregunta sobre la reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, considera que es necesaria una reforma de la misma para que Argentina se encuentre a la par del resto de los países de Latinoamérica, al momento de recibir inversiones extranjeras. No menciona específicamente los cambios a realizar en la Ley 23.551.

Respondiendo a la pregunta número dos, nos comentó lo siguiente: *“Mi principal experiencia fue mientras me desempeñaba como CEO de Kraft Argentina donde sostuve un conflicto con la Comisión Interna de izquierda que fue de dominio público. La comisión interna, liderada por un activista político de la CCC, como lo es Ramón Bogado, buscó cualquier excusa ridícula, como pretender que la empresa pare de producir en la planta Pacheco por un mes por la Gripe A, para poder hacer un paro salvaje y causar cualquier tipo de destrozo amén de generar múltiples problemas a la gente al cortar la Panamericana varias veces.”*

Cree, al igual que Gustavo Galarza (Gerente de Operaciones de Recursos Humanos y Relaciones Laborales en Aguas Danone) y Diego González (Gerente de Relaciones Laborales de Carrefour), que un sistema de pluralidad sindical sería aún más difícil de manejar (Pregunta tres). Esta cuestión la podemos encontrar en el marco teórico en el punto 1.2.2 sobre “Unidad y Pluralidad Sindical” (Grisolia, 2009)

El grupo de empresas que entrevistamos coinciden en este punto. Podemos destacar que Pizzi trae a colación la corrupción y la violencia en el accionar sindical, este tema lo hemos observado a lo largo de numerosas entrevistas, donde se hace foco en la violencia sindical y también lo hemos encontrado en algunas de las experiencias sobre conflictos entre empresas y sindicatos, como la experiencia que nos relato Diego González, donde el Director de la sucursal sufrió un ataque sindical.

En cuanto a la pregunta referida a los fallos ATE y Rossi y su impacto en las relaciones laborales (Pregunta cinco) hace referencia a que estos fallos generan una ampliación de la representación sindical y fomentan la anarquía sindical. Según la totalidad de los gerentes entrevistados, este nuevo escenario origina mayores conflictos en las relaciones laborales.

Finalmente, hace hincapié en que las empresas no cuentan con las herramientas suficientes para enfrentar el avance sindical. Además, cree que la única forma de enfrentarlo es ejerciendo una acción firme y decidida en el ámbito laboral, para de esta forma mejorar las condiciones laborales de los empleados.

Asimismo, en esta última pregunta (Pregunta siete), Pizzi destaca que se debería evitar que los sindicatos sean interlocutores válidos entre el trabajador y la empresa, fundamentando que el trabajador debería tener un contacto directo con la empresa para expresar sus problemas y posibles soluciones.

Este equipo de investigación no concuerda con este último punto, ya que consideramos que es necesaria la existencia de los sindicatos para defender los derechos de los trabajadores, pero que éstos deberían limitarse a cumplir esta función y no incurrir en prácticas desleales o abusos del poder.

Gustavo Galarza (Gerente de Operaciones de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Aguas Danone, Argentina)

En relación a la primer pregunta en donde indagamos acerca de una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, Gustavo Galarza considera que existe una realidad que no se condice con lo que esta normado por la ley. El cambio que él propone sería generar reglas claras y dejar en claro que es lo que corresponde, y qué no. Debido a que existe una gran incertidumbre en el entorno.

Nos comentó sobre un conflicto (Pregunta dos) cuyos protagonistas fueron el sindicato de aguas gaseosas y el sindicato de camioneros donde Danone se vio afectado directamente por un conflicto que en realidad pertenecía a sus distribuidores. El sindicato de camioneros buscaba el encuadramiento de los trabajadores de estas empresas, que se encontraban encuadrados en comercio. Para llegar a una solución Danone debió firmar un acuerdo donde se comprometía por terceros, algo que no está respaldado por la ley. El sindicato logró su objetivo.

Gustavo destaca que el Ministerio de Trabajo no actuó conforme lo haría una autoridad de aplicación al permitir estas situaciones, ya que en ese momento, año 2006, existía una buena relación entre el sindicato de camiones y el Gobierno Nacional. Como desarrollamos en el marco teórico en el punto 1.2.3, dentro de las facultades del Ministerio de Trabajo, se encuentra la de delimitar el ámbito de representación personal y territorial del sindicato que obtenga la personería gremial. En este caso particular, el Ministerio acepta que el sindicato de camioneros amplié su ámbito de representación e incluya trabajadores encuadrados en el sindicato de comercio, sin darle la oportunidad al sindicato de comercio de intervenir.

En relación al Modelo Sindical (Pregunta tres), cree que en la práctica ya existe una pluralidad sindical. Aunque considera que ese modelo no es el apropiado, ya que genera mayores dificultades a la hora de manejar los conflictos.

Al igual que la opinión de la totalidad de los entrevistados, piensa que la tutela sindical debe existir (Pregunta cuatro). A diferencia de los sindicalistas y de los abogados sindicales cree en consenso con el resto de los Gerentes, que el proceso de desafuero debería llevarse a cabo eficientemente, es decir, si se produce un hecho que va en contra de las normas, corresponde una sanción inmediata al representante sindical.

Teniendo en cuenta los fallos Ate y Rossi, y su implicancia en las relaciones laborales (Pregunta cinco) Gustavo plantea que la Corte Suprema pone en evidencia lo que está sucediendo, y refleja hacia donde tenemos que ir. Por lo tanto, explica que esto debería verse reflejado desde una normativa legal para que no haya grises. Considera que estos fallos originan conflictos en la actualidad como lo es el caso del Subte, donde existe una representación gremial que representa a los trabajadores del subte, y otra compuesta por los metrodelegados que quiere agrupar a los mismos trabajadores.

En respuesta a la última pregunta, considerando las herramientas que tienen las empresas, Gustavo hace referencia a la existencia de un mayor poder sindical y explica que las empresas tienen que generar un mayor dialogo con los representantes sindicales, como base para generar una buena relación.

Otra herramienta que plantea que deberían poseer las empresas es la de trabajar con Cámaras Empresarias correspondientes a actividades distintas de la principal de la empresa. En el caso de Danone, al relacionarse indirectamente con el sindicato de camioneros por contratar una distribución tercerizada, busca resolver los problemas que puedan surgir con la Cámara de transporte con el fin de lograr una interconexión y beneficiar a ambas partes, ya que lo que sucede en las empresas distribuidoras afecta a Danone y viceversa. Este último aporte lo consideramos como lo más valioso de la entrevista al apelar al trabajo conjunto del sector empresarial como herramienta fundamental.

Sector Sindical (Entrevista - Anexo B)

Gladis Zamponi (Secretaria de la Mujer de la Federación de Comercio)

En relación con la pregunta número uno, Gladis considera que la libertad para afiliarse existe, pero que algunas veces las empresas no crean el ámbito para ello, ya que muchas de ellas no quieren que sus trabajadores se afilien. Destaca, que el sindicato intenta afiliar a la mayor cantidad de trabajadores posibles para poder otorgarles los beneficios que brinda la federación de comercio.

En la segunda pregunta, Gladis establece que la crisis de representatividad puede existir o no de acuerdo al gremio, pero que en Comercio no cree que exista una crisis de representatividad, ya que a cada inauguración que se presenta, siente el apoyo de sus compañeros, inclusive de otras provincias y los felicitan por hacer cosas que no hacen otros gremios.

En referencia a la tercera pregunta, sobre la reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, Gladis afirma que la ley no debería cambiarse, que así como esta, está perfecta. Destaca que el Modelo Sindical Argentino es un ejemplo en varios países, lo que tienen los trabajadores en Argentina, la forma en que pueden trabajar los sindicatos no se da en otros países. Al igual que Gladis, Héctor Cova (Secretario General de AMET) remarca en la pregunta tres: “Siempre es bueno aggiornarnos a la época en que vivimos, pero no se debe perder la esencia de lo que es el Modelo Sindical Argentino, y fue copiado en muchas partes del mundo”.

Si bien Gladis plantea que no es necesaria ninguna reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, cuando llegamos a la pregunta número seis, deja ver que podría existir una reforma que plantee, la extensión de

la tutela sindical a delegados que formen parte de organizaciones sindicales simplemente inscriptas. Es decir, Gladis considera que este modelo debe defenderse aunque deja entrever algunos pequeños cambios de la Ley devenidos en este caso del Fallo Rossi, que se encuentra en el punto 2.2 del marco teórico, donde la CSJN declara inconstitucional el artículo 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, determinando que los dirigentes sindicales que formen parte de asociaciones simplemente inscriptas, también cuentan con la protección de la Ley, en el sentido de no que no pueden ser despedidos, suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin previa autorización de un juez.

En relación con la pregunta cuatro, nos comentó que los conflictos existen permanentemente, todos los días, pero que éstos se resuelven. Los conflictos grandes que han tenido han sido con el sindicato de Camioneros, que le quiere quitar afiliados a Comercio.

Señala que al momento de elegir en que sindicato quedarse, el trabajador se fija solamente en el aspecto salarial y no en el paquete total de beneficios que otorga cada gremio. Plantea que el Ministerio no actuó como debería, se dejó llevar por el aspecto político, ya que Moyano tuvo mucho apoyo a inicios de este gobierno y lo aprovechó para el mismo. Afirma que el empresariado no se quiere ir de Comercio, porque comercio es un gremio serio y organizado.

Pasando a la pregunta número cinco, Gladis no estaría de acuerdo con un sistema de pluralidad sindical, plantea que si existen personas dentro de la actividad que piensan diferente, lo mejor es que vayan al sindicato existente, lo discutan y participen de las comisiones internas.

En relación con la pregunta siete y ocho, destaca que los fallos ATE y Rossi, son fallos estatales, que tienen una contrapartida política y no laboral. Destaca que su sindicato va a estar alerta para defender el modelo. Señala que este nuevo escenario propicia mayores conflictos y deja mal parados a los sindicalistas, como patoteros. Afirma que no todos los sindicatos o sindicalistas son iguales, que ellos cuando ven que un trabajador no se desempeña correctamente no lo defienden, pero si tomamos como ejemplo a Moyano o a Barrionuevo, el término sindicalista se transforma en una mala palabra y eso no es lo que ellos quieren.

Finalmente, en relación a la pregunta número nueve, Gladis plantea que tanto el sindicato como la empresa tienen poder. En relación con Comercio cuenta que tienen entes colaterales como el Instituto Asegurador Mercantil, donde existe una gestión obrera empresaria, es decir del sindicato de comercio y de los empresarios. Hace referencia a que la lucha entre sindicatos y empresarios siempre está, pero que forma parte del día a día y se soluciona con mucho diálogo y respeto.

Héctor Cova (Secretario General de AMET, Asociación del magisterio de enseñanza técnica)

En respuesta a la primera pregunta, que hace referencia a la libertad del trabajador de afiliarse al sindicato que desee, Héctor Cova considera que en algunos casos las empresas no generan el espacio, pero de todos modos, los trabajadores pueden tener toda la libertad como para ejercer la libre afiliación a cualquier sindicato.

El Secretario General de AMET considera que la representación existe y que depende de cada sindicato (Pregunta dos) agrega además, que por ejemplo hay sindicatos en donde siempre son los mismos quienes están en lo más alto de la jerarquía, pero que se debe a la elección de la gente. Cree también que muchos afiliados están bien representados, en por ejemplo tema de salarios y beneficios sociales.

Cuando nos referimos a la posibilidad de reformar la Ley de Asociaciones Sindicales (Pregunta tres), Héctor nos dijo que siempre es bueno adecuarse a la época en la que se vive, pero es importante no perder de foco la esencia de lo que es el modelo sindical argentino. Considera a dicho modelo óptimo, a pesar de creer que hay cosas que se pueden llegar a solucionar. No propone cambios a realizar, pero considera que eso hacerse mediante un debate organizado a través de las confederaciones de trabajo.

Cuando le pedimos a Héctor Cova que nos comente alguna experiencia sobre un conflicto en el que haya participado (Pregunta cuatro), nos comentó que el sindicato participó en varios, pero el más relevante fue durante la época de 1993-1994, cuando se llevó a cabo la transferencia de los Servicios Educativos. *“Nos costó muchos años de lucha el hecho de que no pudieran cambiar, porque junto con eso venia la ley federal d educaciones en las escuelas técnicas las borrarban porque era coherente, para que quiero escuela técnica si no quiero un país productivo. El país si no tiene industrias no sirve para nada. Si vos tenés un gobierno que quiere servicios nada más, para que querés una escuela técnica. Ahí si fue el conflicto más grande.”*

En cuanto a la pregunta cinco, que hace referencia a la pluralidad sindical, Héctor Cova considera que personería gremial tiene que tener un solo sindicato, tal y como detallamos en el marco teórico en el punto 1.2.3 Asociaciones simplemente inscriptas y con personería gremial. Por otro lado, cree que todos los sindicatos pueden tener derechos sin ningún tipo de problema, tengan o no personería.

En referencia a la pregunta seis, el sindicalista cree que la tutela debe existir, en aquellos casos en los que esos delegados representen los derechos de las personas. Haciendo referencia a que no siempre el poseedor de la tutela defiende los derechos de los trabajadores. Este equipo de investigación considera

importante esta última aclaración de Héctor, ya que éste detalle sólo ha sido nombrado por abogados y por los entrevistados pertenecientes a empresas.

Cuando le preguntamos acerca del nuevo escenario y sus posibles conflictos (Pregunta ocho), Héctor Cova respondió: “Siempre va a generar mayores conflictos, porque el que la tiene no va a querer competencia y el que no la tiene va a querer tenerla. Conflicto siempre va a haber, puede llegar a haber algún entendimiento, hay mensajes de parte de la CGT de Azopardo en el cual una cosa estaría de acuerdo con él. Pero conflicto siempre va a haber.”

Por último, en respuesta a la pregunta que hace referencia a las herramientas con las que cuentan las empresas al momento de relacionarse con el sindicato, el Secretario General de AMET piensa que lo que siempre tienen a favor las empresas es que tienen la última palabra. Después viene el proceso de desgaste, quien se desgasta más, y que repercute más. Pero siempre la empresa es quien define.

Gustavo Gándara (Director en observatorio educación trabajo Fundación UOCRA y **Antonio Valino** (Asesor del Departamento Legal)

En relación con la primera pregunta Antonio, responde en términos generales explicando que existen empresas que propician y facilitan la sindicalización de los trabajadores y otras no lo hacen tratando de evitar cualquier tipo de representación gremial. Señala que en términos generales, en Argentina existe una gran fortaleza sindical, con una alta tasa de sindicalización histórica.

Haciendo referencia a la segunda pregunta, Antonio plantea en relación a la representatividad de los dirigentes, que en un sindicato existen quienes tienen mayor grado de legitimidad y aquellos que tienen menos, porque la representación esta ejercida por seres humanos. Alude que la capacidad de la dirigencia debe ser la de comprender cuales son los problemas importantes e intervenir cuando se detectan falencias. Afirma que en su sindicato, en los grandes conflictos existe una representación real, ya que cuando identifican un problema de falta de representatividad en las direcciones menores de conducción, existe una participación de la central para resolver y encaminar los conflictos.

Señala que existe un 20% de trabajadores al cual no llegan a representar y otro 20% al cual no se tiene alcance por tratarse de obras de construcción pequeñas.

En la pregunta número tres, acerca de la reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales, el tema central de nuestra tesis, Antonio afirma que habría que modificarla, que con una modificación de un decreto es

suficiente. Primero, hace referencia a la necesidad de que exista una Ley que reglamente no sólo a los sindicatos sino también a las cámaras empresarias.

En segundo lugar, y en relación a la Ley de Asociaciones Sindicales, considera que a través de un decreto se debería invertir el orden del procedimiento de elección. Plantea que en la actualidad, primero se presenta la lista con los candidatos y en segundo lugar, hay 30 días para verificar que las personas se encuentren en el padrón. Antonio sugiere que no deberían postularse personas que no se encuentren en el padrón.

En relación a la pregunta número cuatro, Antonio nos comentó que últimamente estuvo involucrado en conflictos con cuatro grandes empresas. En uno de ellos hasta ahora hay un muerto, dos heridos de bala y 8 detenidos. Este equipo de investigación puede observar que a lo largo de las entrevistas, cuando hacemos referencia a los conflictos surge el término violencia, al igual que el conflicto que narró el Gerente de Relaciones Laborales de Carrefour, Diego González y el ex CEO de Kraft, Alberto Pizzi. La violencia está muy presente en los conflictos entre sindicatos y empresas que se viven en la actualidad.

Continuando con la pregunta número cinco, Antonio plantea que si en la Argentina existiese un modelo de pluralidad sería imposible competir en igualdad con el sector empresario, ya que existiría un sindicalismo fraccionado. Citó el caso de Chile, donde coexisten 13 sindicatos de telefonía, pero son muy débiles porque están fraccionados. Finalmente, afirma que quienes están interesados en fraccionar la negociación y la representación sindical son los sectores empresarios porque saben que de esa manera los debilitan. Sin embargo, en el transcurso de las entrevistas hemos podido detectar que el sector empresario no quiere un sistema de pluralidad sindical, ni tener que negociar con varios sindicatos por actividad. Para el sector empresario, se complejizarían las relaciones laborales y las negociaciones con más de un sindicato por actividad.

Continuando con la pregunta número seis, Antonio considera que los delegados de asociaciones sindicales sin personería gremial también deberían gozar de la protección especial que les otorga la Ley a los delegados de asociaciones sindicales con personería gremial.

En relación a la pregunta número siete, Antonio no concuerda con el fallo ATE, porque considera que se cambia la naturaleza jurídica de la Ley. Este fallo lo podemos encontrar en el marco teórico en el punto 2.1 “Fallo ATE - 2008”, donde la Corte Suprema de la Nación declara la inconstitucionalidad del artículo 41 de la Ley 23.551, por considerar que atentaba la libertad sindical y determinó que los trabajadores que

estén afiliados a un sindicato sin personería gremial también deben poder gozar del derecho de representación de los trabajadores.

Finalmente, en relación a la pregunta número nueve, acerca de cuáles son las herramientas con las que cuenta la empresa a la hora de negociar, Antonio afirma: *“El poder los tiene uno o el otro según de qué circunstancia, en el terreno de la calle tenemos más poder nosotros, en el terreno de la decisión estructural de acuerdo al gobierno que fuere. Con los milicos tuvieron más poder ellos, con Menen empatábamos o perdíamos por poco, con el Alfonso no nos fue tan mal, con De la Rúa tenían más poder ellos y ahora tenemos más poder nosotros.”* Antonio, es el único sindicalista que admite, a diferencia de Leandro Recalde y Leandro Macia que los sindicatos tienen más poder frente al sector empresarial.

Análisis semántico

INDICADORES	ABOGADOS DE EMPRESA			ABOGADOS DE SINDICATO	
	Lorenzo Galindez	Fabiana Lamarque	Javier Fernández Versteegen	Leandro Recalde	Leandro Macia
Cumplimiento de principio de libertad sindical	No, se cumple a medias.	No se cumple actualmente.	Si, se verifica en la práctica.	No se podría asegurar en la práctica que se cumpla.	Si, se cumple.
Reforma de la Ley 23.551	Si, los fallos de la corte la demandan.	La ley no es mala pero debería adecuarse a la realidad social y política.	Se podrían adecuar algunas disposiciones a la realidad de las RRL.	Existen aspectos de la ley que son mejorables.	Si, de modo que garantice la libertad sindical.
Experiencia en participación de conflictos que quiebren el Modelo Sindical Argentino	No.	Si, en conflictos de encuadramient o sindical.	Si, en situaciones en donde la negociación del tema se veía multiplicada en diversos ámbitos.	Pujas entre sindicatos con personería y simplemente inscriptos.	Negociación colectiva con pluralidad de actores en el Estado.
Posibilidad de la existencia de un sistema de pluralidad sindical	La pluralidad podría ser implementada en la Argentina.	En la práctica se dan situaciones de pluralidad en los sindicatos aunque prefiere un sistema de unidad.	Es posible pero se requiere un cambio de actitud y conducta de todos los participantes.	Es posible pero no conveniente.	No, es muy compleja la negociación colectiva cuando hay pluralidad
Existencia de la tutela sindical	Si, es necesaria.	Es necesaria pero sin abusos.	Es necesaria, aunque generalmente se utiliza de forma indebida.	Si, es una herramienta muy útil.	Si.
Impacto de los fallos en las empresas y los sindicatos	Siempre que hayan casos así la corte continuará declarando la inconstitucionalidad de los articules de la Ley 23.551	La corte está marcando una tendencia proteccionista hacia la actividad sindical.	Han permitido profundizar en la discusión de la necesidad de adecuar el modelo.	No necesariament e llevaría a una pluralidad sino a una reforma.	Si existen situaciones similares y están los mismos jueces, la Corte fallará igual.
Influencia de los fallos en los conflictos	Si.	Al existir mayor cantidad de entidades	Es posible que ocurran mayores	En la medida en la que se multiplican los	No responde.

		sindicales, los interlocutores se diversifican.	conflictos al existir distintos actores con diversos intereses.	interlocutores, las negociaciones se complejizan.	
Herramientas con las que cuentan las empresas para hacer frente a este nuevo escenario	Cumplir las leyes y contar con negociadores habilidosos con conocimiento de derecho sindical.	Acudir a la autoridad de aplicación, y tener un interlocutor válido.	Generar espacios de diálogos constructivos y actuar de forma preventiva.	Por un lado tienen la fuerza que les da el rol y algunas herramientas legales.	Las empresas tienen la información y se encuentran en una posición de ventaja.

Figura 9. Cuadro Comparativo de Abogados.

Fuente: Elaboración Propia

INDICADORES	Alberto Pizzi KRAFT	Gustavo Galarza DANONE	Leonardo Romero ELI LILLY	Diego González CARREFOUR	Patricio Nobili ARCOS DORADOS
Reforma de la Ley 23.551	Sí, definitivamente.	Sí, para tener reglas claras y determinar que corresponde y que no.	Sí, porque democratizaría el sindicalismo.	Sí, las leyes deberían aggiornarse de vez en cuando.	No, el modelo previsto facilita la dinámica de las RRL.
Experiencia en participación de conflictos que quiebren el Modelo Sindical Argentino	Reiterados conflictos con la Comisión Interna de izquierda.	En el año 2006, el sindicato de Camioneros, llevo a cabo un embate muy fuerte contra la empresa, en el que estuvieron presentes paros y otras situaciones a nivel nacional.	Durante el cierre de una planta industrial.	Conflicto muy grande (2008 – 2009) donde agredieron físicamente a un Director de Carrefour.	No responde.
Posibilidad de la existencia de un sistema de pluralidad sindical	En caso de existir, sería aún peor que el sistema actual.	Existe en la práctica. No es el modelo al cual adhiere la empresa.	Permitiría generar convenios colectivos por empresas.	A los trabajadores les brindaría más democracia.	Generaría dispersión de los intereses de los participantes.
Existencia de la tutela sindical	Sí, pero también deben funcionar correctamente los sistemas legales de desafuero.	Sí, pero también deben funcionar correctamente los sistemas legales de desafuero.	Debido a la variedad de empleadores, debería existir.	Sí, es necesaria, caso contrario los sindicatos no podrían actuar.	Sí, es una herramienta útil que debe ser utilizada en forma prudencial.
Impacto de los fallos en las empresas y los sindicatos	Pretende ampliar la representación sindical. Contribuye a la anarquía sindical, y agrava los enfrentamientos.	Estos fallos ponen en evidencia lo que está sucediendo. Hay que replantearse estas situaciones, y empezar a reflejarlo desde una normativa legal, donde no haya grises.	Contribuyen a que haya mayor inseguridad jurídica y desalienta las inversiones que implican el crecimiento	La Corte pego en la estructura con los fallos.	No se verifica en los hechos.

			de la dotación de personal.		
Influencia de los fallos en los conflictos	Generan mayores conflictos. Estos enfrentamientos generan mayor "demagogia sindical".	Generan mayores conflictos.	Generan mayores conflictos, ya que alienta a acciones individuales para disputar el liderazgo sindical por una vía diferente a las elecciones.	Sí.	Es una posibilidad aunque no sería la única circunstancia que lo genera.
Herramientas con las que cuentan las empresas para hacer frente a este nuevo escenario	Las empresas son rehén de los sectores sindicales. Es necesaria una acción firme y decidida en el ámbito laboral, para mejorar las condiciones de los empleados.	Existe un mayor poder sindical. Las empresas tienen que generar mayor dialogo con los representantes sindicales. Otra herramienta es trabajar en conjunto con Cámaras Empresarias de otras actividades.	Crear un área de RRHH y RRLL muy profesional y ético que anticipe situaciones de conflictos.	Buenos negociadores.	Prevención del conflicto y proclividad en las gestiones desde el área de RRHH.

*Figura 10. Cuadro Comparativo del Sector Empresarial.
Fuente: Elaboración Propia*

INDICADORES	Gladis Zamponi (F.Comercio)	Héctor Cova (AMET)	Gustavo Gándara y Antonio Valino (UOCRA)
Cumplimiento de principio de libertad sindical	La empresa no siempre crea el ámbito para ella.	Sí, pero en algunos casos las empresas no generan ese espacio.	Hay empresas que propician la sindicalización y otras que no.
Conformidad con la representatividad sindical	No existe una crisis de representatividad en nuestro sindicato.	Existe y depende de cada sindicato.	En los grandes conflictos hay representación real, no existe crisis de representación.
Reforma de la Ley 23.551	No debería cambiarse, así está perfecta.	Sí, siempre es bueno aggiornarnos a la época en la que vivimos.	Habría que modificarla en lo referente a la democracia sindical.
Experiencia en participación de conflictos que quiebren el Modelo Sindical Argentino	Grandes conflictos con camioneros por afiliados.	Varios conflictos, en especial durante la transferencia del año 1993.	Cuatro grandes conflictos con empresas.
Posibilidad de la existencia de un sistema de pluralidad sindical	No es conveniente.	Yo creo que la personería tiene que tenerla uno solo.	Es imposible competir en igualdad con un sindicalismo fraccionado.
Existencia de la tutela sindical	Sí.	No lo veo mal siempre que se representen personas.	Sí.
Impacto de los fallos en las empresas y los sindicatos	La Corte toma decisiones guiadas por cuestiones políticas.	Es un fallo político, un fallo contra Moyano.	Es un fallo político.
Influencia de los fallos en los conflictos	Genera mayores conflictos.	Siempre va a generar mayores conflictos, porque el que tiene la personería no va a querer competencia.	No.
Herramientas con las que cuentan las empresas para hacer frente a este nuevo escenario	Diálogo y respeto.	A favor, siempre tienen la última palabra.	El poder depende de la circunstancia. En la actualidad el poder lo tiene el sindicato.

Figura 11. Cuadro Comparativo del Sector Sindical.

Fuente: Elaboración Propia

Espacio semántico (Análisis OSGOOD)

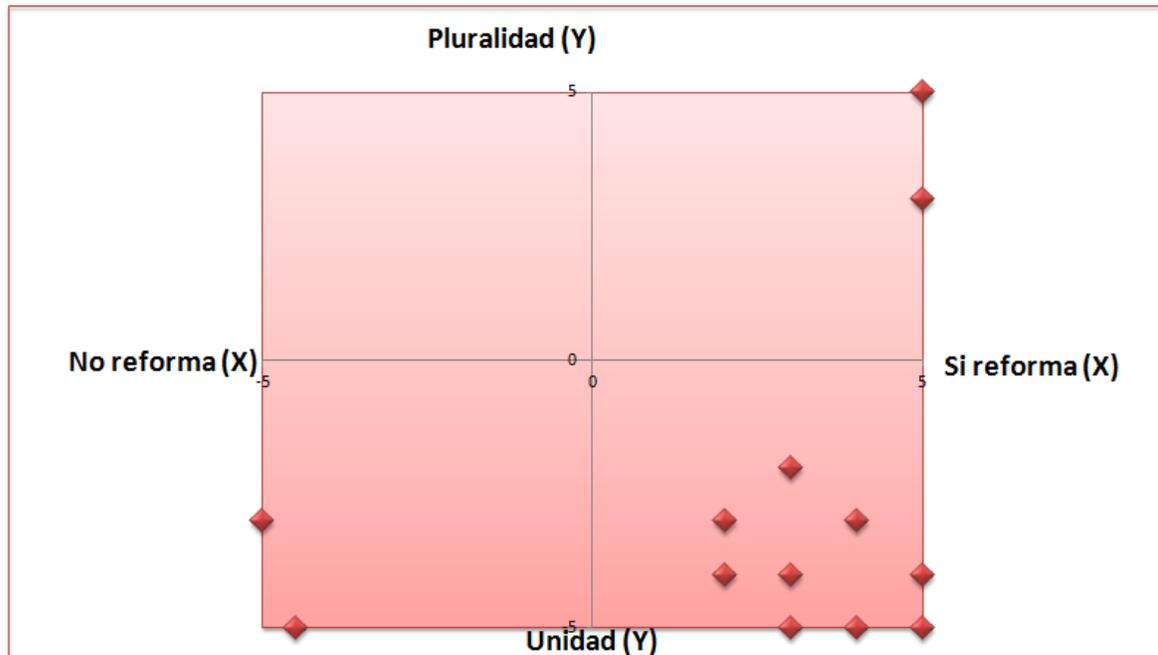


Figura 12. Osgood I

Fuente: Elaboración Propia

ABOGADOS	Reforma (X)	Pluralidad (Y)
Galindez	5	3
Lamarque	2	-4
F. Verstegen	3	-4
Recalde	2	-3
Macía	5	-5
EMPRESARIOS		
Pizzi	5	-4
Galarza	4	-3
Romero	5	5
González	3	-2
Nobili	-5	-3
SINDICALISTAS		
Zamponi	-4,5	-5
Cova	3	-5
Gándara/Valino	4	-5

Las variables analizadas en el siguiente Osgood son, por un lado la inclinación de los entrevistados hacia un Modelo de Unidad o Pluralidad Sindical, y por otro lado, la preferencia o no de una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales.

Podemos observar, que la mayor parte de los entrevistados se encuentra en el cuadrante: Si reforma – Unidad. Es decir, creen que es necesaria una reforma de la Ley 23.551 para adecuarla a las condiciones laborales actuales y al mismo tiempo consideran necesario preservar el Modelo de Unidad Sindical.

Sólo cuatro entrevistados difieren del grupo antes mencionado, dos se encuentran en el cuadrante: No reforma – Unidad, por lo que consideran que no es necesaria una reforma de la Ley 23.551 mientras se inclinan a mantener el Modelo de Unidad Sindical Argentino. Los dos entrevistados restantes, se encuentran en el cuadrante: Si reforma – Pluralidad, esto quiere decir que creen que la reforma es necesaria para modificar el Modelo Sindical Argentino, permitiendo así la coexistencia de varios sindicatos por actividad, con los mismos derechos sindicales.

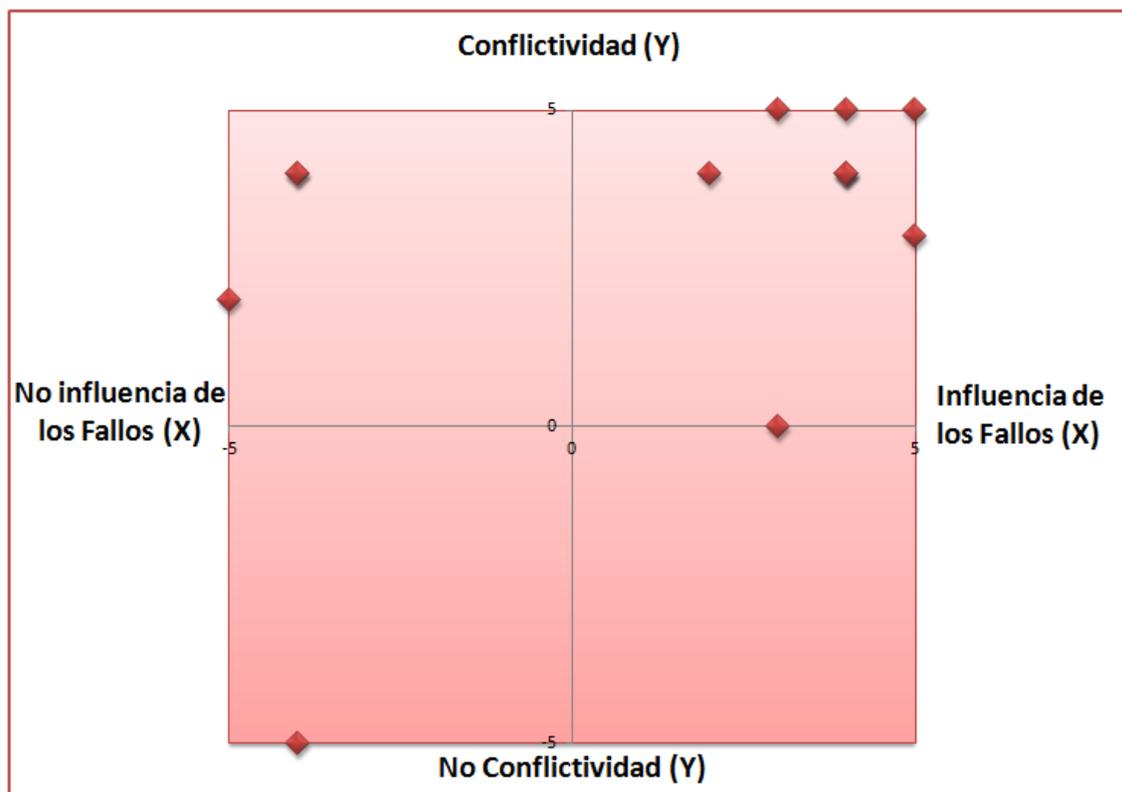


Figura 13. Osgood II
Fuente: Elaboración Propia

ABOGADOS	Influencia de los fallos (X)	Conflictividad (Y)
Galindez	4	4
Lamarque	3	5
F. Verstegen	2	4
Recalde	4	4
Macía	3	0
EMPRESARIOS		
Pizzi	5	5
Galarza	4	4
Romero	4	5
González	5	3
Nobili	-5	2
SINDICALISTAS		
Zamponi	-4	4
Cova	-4	4
Gándara/Tony	-4	-5

Las variables analizadas en el siguiente Osgood son, por un lado la influencia o no de los fallos de ATE y Rossi en las relaciones laborales actuales y por otro lado la existencia o no de mayores conflictos en el contexto actual.

Podemos observar que la gran mayoría de los entrevistados se encuentran en el cuadrante: Influencia de los fallos – Conflictividad, es decir consideran que los fallos dictados por la Corte Suprema de Justicia de la Nación influyen en las relaciones laborales actuales y al mismo tiempo creen que este nuevo escenario propicia mayores conflictos.

Solo tres personas del grupo total de entrevistados difiere con el resto. Dos se encuentran en el cuadrante: No influencia de los fallos - Conflictividad, hallan que los fallos ATE y Rossi no afectan a las relaciones laborales actuales, pero consideran al igual que la mayoría que este escenario propicia mayores conflictos. Un solo entrevistado se encuentra en el cuadrante: No influencia de los fallos – No conflictividad, es decir cree que los fallos no afectan las relaciones laborales actuales y además considera que esto no es causante de conflictos futuros o actuales.

4. CONCLUSIONES

Luego de un arduo trabajo de investigación, podemos concluir en primer lugar, en respuesta a la pregunta planteada al inicio de este trabajo, que existe una gran influencia de los fallos ATE (2008), Rossi (2009) y ATE (2013) en las relaciones laborales actuales.

Si bien la declaración de inconstitucionalidad de los artículos de la Ley de Asociaciones Sindicales es aplicable al caso concreto y no posee efecto erga omnes, los mismos fijan jurisprudencia para el futuro. Por lo tanto, siempre que existan casos similares, la Corte Suprema de Justicia de la Nación probablemente fallará de manera similar como lo afirman Lorenzo Galindez (Abogado de empresa) y Leandro Macía (Abogado de Sindicato).

Esto se debe a que la Corte busca acercarse a lo estipulado por los Convenios 87 y 98 de la OIT (sobre el principio de libertad sindical), a los cuales nuestro país adhiere pero no aplica. Este accionar por parte de la justicia se ampara también en la Constitución Nacional, en el artículo 14 bis, debido a que constituye una Ley de orden superior a la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.

La declaración de la inconstitucionalidad de ciertos artículos de la Ley de Asociaciones Sindicales generó el malestar tanto del Gobierno como de la CGT oficial. Ambos frentes se unieron con el fin de detener el efecto de estos fallos, a través de un proyecto de decreto presidencial para regular a los gremios involucrados.

En relación a la hipótesis planteada en este trabajo de investigación, pudimos comprobar en el transcurso del trabajo de campo, que efectivamente es necesaria una reforma de algunos aspectos de la Ley de Asociaciones Sindicales, para de esta manera adecuar las prácticas de las relaciones laborales actuales con la Ley, y favorecer así el accionar tanto de las empresas, como de los sindicatos con normas claras, que limiten los derechos y obligaciones de las partes, evitando así la inseguridad jurídica y la multiplicidad de interpretaciones posibles que puedan surgir de la Ley.

En relación al cumplimiento del principio de libertad sindical, encontramos que en los abogados entrevistados no hay una voz unívoca. Tres de los cinco entrevistados, consideran que el principio no se cumple en la práctica, mientras que dos de ellos consideran que sí. El sector sindical cree unánimemente que en las empresas no siempre se genera el ámbito propicio para que la libertad sindical se respete.

La totalidad de los entrevistados hallan necesaria la existencia de la tutela sindical, aunque algunos entrevistados consideran que algunas veces se genera un abuso de la protección provista por la ley. A su vez plantean la necesidad de efectivizar el proceso de desafuero.

Finalmente, haciendo referencia a las herramientas con que cuentan las empresas para hacer frente al escenario actual, concluimos lo siguiente:

Teniendo en cuenta la inseguridad jurídica, no se puede considerar a la Ley como una herramienta fiable para las empresas al momento de hacer frente al avance sindical. Varios de los entrevistados experimentaron situaciones donde el Ministerio de Trabajo aceptó procedimientos que no eran contemplados por la Ley, esto demuestra que el mismo órgano de aplicación anula a la Ley, evidenciando la deficiencia de la misma. Por lo tanto una de las herramientas fundamentales con las que cuentan las empresas es la negociación, es decir contar con negociadores habilidosos con conocimientos sobre el derecho sindical, para ello las empresas deberán invertir en capacitación.

En el trabajo de campo pudimos observar una unanimidad de opinión en relación a la actuación del Ministerio de Trabajo. Otro de los factores determinantes por los cuales el mismo no cumple su rol correctamente, es la influencia de la política, es decir que la actuación del Ministerio varía de acuerdo a la relación del gobierno de turno con los participantes de los conflictos. Como pudimos corroborar en el trabajo de campo, la política tiene una amplia influencia también en los fallos mencionados anteriormente, y los mismos se han dado hasta ahora en el sector público y no en el privado.

Otra de las herramientas con las que cuentan las empresas, es la de crear un contexto que propicie el buen diálogo y respeto entre empresas y sindicatos generando así alianzas estratégicas. Además ambas partes deberían contar con abogados preparados para afrontar los conflictos.

Un aporte para destacar del sector empresarial, es que las empresas deberían trabajar conjuntamente con las Cámaras Empresarias de otras actividades que se involucren indirectamente, para poder anticipar los conflictos que puedan llegar a surgir.

Finalmente, llegamos a la conclusión de que más allá de que el Modelo Sindical Argentino se esté resquebrajando o poniendo en cuestionamiento en la actualidad, con la ayuda de los fallos mencionados, la mayoría de los entrevistados, tanto el sector empresarial, como el sector sindical y los abogados se inclinan por el Modelo de Unidad Sindical. El sector empresarial, porque prefiere tener que negociar con un solo sindicato y el sector sindical porque no quiere perder el poder atomizándose. Por lo tanto, la

reforma propuesta, ayudaría a aclarar las normas y a adecuarlas a la realidad sin perder la esencia del Modelo.

5. IMPLICANCIAS

La reforma podría llevarse a cabo a través de proyectos de Ley que modifiquen algunos aspectos de la misma. Basándonos en la opinión de los entrevistados, los cambios que proponemos son:

- Extender la tutela sindical a aquellos dirigentes de asociaciones sindicales simplemente inscriptas, por el simple hecho de representar a un grupo de trabajadores.
- Efectivizar el proceso de desafuero, es decir, que se agilicen en la práctica los tiempos establecidos por la Ley.
- Limitar la re elección de los mandatos a dos elecciones, es decir que una persona no ocupe un cargo indefinidamente.
- Revisar qué derechos otorga la Ley de Asociaciones Sindicales a los sindicatos simplemente inscriptos y cuáles a los sindicatos con personería gremial. Los derechos exclusivos se encuentran enumerados en el artículo 31 de la Ley 23.551. El inciso a) de este artículo, donde se establece que los sindicatos con personería gremial tienen el derecho de "defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores". éste debería extenderse a aquellos sindicatos simplemente inscriptos, que actualmente sólo pueden representar de forma individual a los trabajadores.

6. BIBLIOGRAFÍA

Alvarez, E.; Bermúdez, J.G.; Fernández Madrid, J.C.; López, G.A.F.; López, J.; Rial, N.; Rodríguez Mancini, J.; Scotti, H.J.; Simon, J.C.; Valdovinos, O. & Von Potobsky, G. (1998) *Derecho colectivo del trabajo*. Avellaneda, Argentina: La Ley.

Cámara Nacional de Apelaciones. Sentencias de Sala III. Buenos Aires, Argentina

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 331:2499-2008, Caso de la Asociación de Trabajadores del Estado contra la Armada Argentina. Buenos Aires, Argentina

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fallo: 332:2715-2009, Caso Adriana Rossi contra el Estado Nacional (Armada Argentina). Buenos Aires, Argentina

Corte, N. (1994). *El modelo sindical argentino: régimen legal de las asociaciones sindicales*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni.

De Diego, J. A. (2011). *Manual de derecho laboral para empresas*. (4a ed.). Buenos Aires: Errepar.

De Diego, N. (2013) Perspectiva laboral y cambio de paradigma [Versión electrónica] *Viví Adecco Revista*
En: www.adecco.com.ar

El Gobierno definirá hoy la disputa gremial por Carrefour & Conflicto de Carrefour: confirman la resolución de Trabajo. (2003, 10 diciembre). *La Nación (digital)*

Etala, C. (2001). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Ciudad de Buenos Aires, Argentina: Astrea.

Grisolia, J. (2009). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.

Robles, A. J. (2009) *Fallo sindical de la Corte Suprema en el Caso Rossi (art. 52)*. Recuperado el 25 de Agosto, de www.rebanadasderealidad.com.ar

Libertad Sindical. (s.f.). Recuperado el 14 agosto de 2010, de www.resumenfallos.blogspot.com.ar

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina (2006) *La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL*. Buenos Aires.

ANEXO A

Abogados - Entrevistas

Fabiana Lamarque (De Diego & Asociados)

(1) ¿Considera que se cumple el principio de libertad sindical individual?

No se cumple actualmente. Hoy de acuerdo a la actividad sindical de los grandes gremios y la gran puja de intereses políticos considero que no se están respetando. Al contrario, entiendo que prevalecen los derechos políticos de los sindicatos sobre los derechos propiamente dichos que son los que deben primar en las entidades gremiales en relación a su finalidad máxima que es la representación de los trabajadores.

(2) ¿Piensa que es necesaria una reforma de la ley 23.551 para que se adecue a las condiciones laborales actuales? ¿Qué cambios propondría?

En lo personal considero que la ley no es mala y que si realmente cumpliéramos con la ley estaríamos bien. Por esta desnaturalización del sistema sindical que estamos sufriendo, la ley hoy no se está adecuando a la realidad social y política que estamos afrontando. Esto es la muestra que tenemos en los distintos fallos de la Corte Suprema de Justicia que ha declarado inconstitucionales algunos de sus artículos. Entonces en ese sentido sí necesitaríamos un marco jurídico que se adecue a la realidad política y social actual, pero no porque la ley necesite ser reformada. Necesitaría ser reformada para adecuarnos a los criterios jurisprudenciales actuales y a la vida propia que se va generando en la actividad sindical.

(3) Cuéntenos alguna experiencia o conflicto en el cual haya participado dónde usted crea que se quiebra el modelo de unidad sindical argentino.

En este año participé en dos conflictos colectivos. En el primero de ellos se quebró el modelo sindical cada vez que había una disputa entre dos sindicatos que representaban la misma actividad con la diferencia de que uno de ellos tenía representación territorial en el lugar donde estaba ubicada la empresa, en la ciudad de Mercedes, y el otro sindicato, que era el que quería representar a los trabajadores de la empresa, no tenía la personería gremial territorial y personal, sino que se limitaba a la ciudad de Buenos Aires. Éste último inició medidas que ellos denominaron medidas de acción directa que técnicamente no lo eran ya las medidas como huelga y bloqueo, para que sean válidas, tienen que ser determinadas por una entidad gremial con personería gremial. En ese escenario se genera una situación de conflicto que nosotros como empresa definimos como actos ilícitos llevados a cabo por un sindicato que carecía de la personería gremial para representar a los trabajadores. En ese marco, para salvaguardar la integridad física de la gente y la continuidad de la producción, nos tuvimos que avenir a una conciliación obligatoria que nos impuso el Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Si bien la conciliación fue acatada para preservar la paz social, fue rechazada porque técnicamente no se correspondía con las pautas legales; no había un conflicto de intereses colectivos, porque estaban pidiendo el reingreso de dos trabajadores despedidos, no se trataba de una medida de acción directa. Otro conflicto fue con una

federación que carecía de representación territorial en una determinada jurisdicción y pretendía la representación de trabajadores.

En el primer conflicto sucedió que el sindicato logró la inscripción y estaba trabajando para obtener la personería gremial para poder ponerse en un pie de igualdad legal con el sindicato que sí la tiene. Es una amenaza para el otro. Si bien se apuro al intentar medidas de acción directa, va cumpliendo con los plazos legales que exige la ley de asociaciones sindicales para que el sindicato sea representativo en esa jurisdicción. A diferencia del segundo conflicto, que la federación se encontraba actuando a pesar de una resolución del Ministerio de Trabajo en la que el mismo ministro Tomada expresa que no tienen representación territorial y no pueden actuar en ese lugar. Sin embargo, la federación pretende representar derechos colectivos y no está regularizando su personería jurídica de acuerdo a las normas que establece la ley.

(4) ¿Cree que en nuestro país sería posible un sistema de pluralidad sindical? ¿Cómo afectaría esto a las relaciones laborales?

En la práctica se da situaciones de pluralidad en los sindicatos. Un ejemplo muy claro fue el avance del sindicato de camioneros en todos los sistemas de depósito. Con comercio el primero fue el caso de Carrefour, después tuvimos con alimentación en Pepsico cuando logró obtener en depósito y logística. También lo logró en otra actividad en Gate Gourmet. En ese caso, hoy por hoy existen resoluciones y dictámenes del Ministerio de Trabajo que indican que esto no corresponde y que prevalece el convenio y el sindicato de la actividad principal de la empresa. Por eso, si bien se ha dado y existe cierta convivencia entre los convenios colectivos y los sindicatos, en este año hemos visto una tendencia en volver al modelo original.

Hoy sucede sin marco legal. Particularmente y de acuerdo a mi convivencia con los sindicatos, prefiero un único sindicato que sea el representante de la actividad principal de la empresa y no tener una pluralidad de sindicatos porque esto establece una pluralidad de condiciones laborales, de escalas salariales, de beneficios, de jornada de trabajo. Los aspectos que prevén los convenios colectivos respecto a lo que hacen a las relaciones laborales varían mucho de un convenio a otro. Se estaría generando un desequilibrio en un mismo grupo de trabajadores en una empresa y creo que va en contra del principio constitucional de mantener misma remuneración por igual trabajo, la igualdad de los trabajadores, entre todo lo demás. Creo que sería más equitativo contar con un solo sindicato dada la actividad principal.

(5) ¿Considera necesaria la existencia de la Tutela Sindical?

Lamentablemente hoy existen muchos abusos por parte de los que revisten tutela sindical. Entonces, que en el marco de la tutela sindical sea utilizado en las funciones de la defensa de los derechos de los trabajadores, no estaría mal. El problema que es hoy la gente abusa del ejercicio de sus facultades. El sistema tendría que ser más flexible cuando exista realmente una inconducta por parte del trabajador guardado bajo la tutela, que el sistema sea más ágil para poder permitir al empleador tomar medidas inmediatas. Que el proceso de desafuero realmente funcione. No es que la ley sea mala, el problema es que el sistema no funciona o no lo hace con la inmediatez que tendría que funcionar. Si realmente un proceso de desafuero funcionara y los tribunales no fueran tan proteccionistas con los derechos de los

trabajadores, podría funcionar. Pero si nosotros tenemos un sistema dónde un juicio sumarísimo tarda 7 u 8 meses y tengo 7 u 8 meses para sancionar a un trabajador y ese trabajador me prendió fuego una empresa, lo cierto es que el sistema no funciona. En la medida que los tribunales sean equitativos también, podría funcionar.

(6) ¿Cómo afectan los fallos como ATE y Rossi a las relaciones laborales? ¿Por qué cree que la Corte Suprema de Justicia adoptó esta postura, fijando jurisprudencia para el futuro?

La corte está marcando una tendencia proteccionista hacia lo que es la actividad sindical en sí misma. Mi opinión personal es que si las asociaciones son las que defienden a los trabajadores, son las que primeras que deberían cumplir la ley. Estamos viendo hoy un desmadre de la actividad sindical en sí misma, que genera muchas veces actitudes sumamente abusivas por parte de los sindicatos y de sus representantes. Se exceden en sus funciones; cómo un sindicato que no tiene la personería te va a parar 5 días una fábrica o te la va a tomar. Como paso en el caso anterior que yo les contaba en la ciudad de Mercedes, hizo una toma de la empresa, se entró a las 4 de la mañana con armas de fuego, se bloqueo todo, ese fue el marco en el cual el sindicato se movió sin tener personería.

(7) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

Al haber más entidades sindicales, más gente que reclama derechos, lo cierto es que se diversifica la cantidad de interlocutores que podemos llegar a tener. Lo cierto es que nosotros técnicamente sólo podemos negociar con el sindicato que representa a nuestros trabajadores, sino estaríamos incurriendo en una práctica desleal que es sancionable. Entonces, si hay mayores conflictos porque hay más reclamos de otro nivel, la posibilidad de negociar es más acotada porque yo no puedo firmar válidamente un convenio con un sindicato que no tiene representación. Ante esto terminas negociando con este sindicato pero en una mesa privada y de común acuerdo, lógicamente no vamos a firmar ningún acuerdo. El escenario se está tornando muy invasivo y violento, la autoridad administrativa tampoco fija una posición cierta ni dice ustedes no pueden tomar medidas de fuerza ni ejercer violencia sobre distintos trabajadores. Uno en ese marco tiene que dialogar y puede avenirse de palabra en determinadas cosas. Durante los 5 días de la medida de fuerza que les contaba, lastimaron gente, destruyeron instalaciones como la cocina y los baños, se perdió producción, no cumplís con tus obligaciones hacia tus clientes. No te avenís a la conciliación obligatoria que te dictan de oficio y encima te hacen una multa del Ministerio porque no la acato. Corres el riesgo al negociar con el sindicato sin personería. Nada queda plasmado, fue todo de palabra pero hubo que negociar algo. Y después fuimos convocados con el otro sindicato para ver porque habíamos participado de la negociación. Lo que le queríamos hacer entender al sindicato sin personería es que yo no puedo negociar con ustedes porque vamos a ser denunciados por práctica desleal por parte del sindicato que tiene la representación de los trabajadores. Y yo necesito trabajar, y si para poder hacerlo tuve que reincorporar a esos dos trabajadores, y bueno, que entren.

(8) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual? Donde predomina la existencia de más de un sindicato por actividad con derecho a negociar, mayor poder sindical y mayor protección legal a los sindicatos

Las herramientas son acudir a la autoridad de aplicación y a la Justicia. Nosotros cuando tenemos este tipo de conflictos, primero se denuncia la medida al Ministerio de Trabajo el cual convoca a las entidades gremiales y en el marco del Ministerio tratar de destrabar el conflicto. En la primera audiencia suele actuar rápido. En otro conflicto con camioneros que teníamos la presión que querían entrar a un depósito. Le hemos pedido al Ministerio es que nos determine de acuerdo a nuestra actividad, si efectivamente corresponde. Al final, el conflicto terminó demandando mucha plata pero no había forma de destrabarlo.

Si bien hoy el empleador no tiene legitimación para intervenir en un conflicto intrasindical, lo cierto es que hay un fallo de la Corte Suprema donde le reconoce a los empleadores la facultad de solicitar que se determine cuál es el encuadre convencional de sus trabajadores. Si bien somos terceros, somos los que padecemos las consecuencias en cuanto a jornada de trabajo, cargas sociales, aportes, contribuciones especiales, cuotas sindicales, aportes solidarios, escalas salariales, adicionales y todo lo demás, es un impacto importante para el empleador que tiene que saber dónde está parado y tratar de hacer las cosas bien. Uno tiene que acostumbrarse a convivir con el sindicato, hay empresas que no tienen la dinámica de trabajar junto con el sindicato pero una vez que la empresa empieza a tener una actividad conjunta con el sindicato, las relaciones se van sobrellevando y se pueden obtener buenos resultados. En otra situación que nos pasó, debíamos sancionar a un trabajador y primero se llamó al sindicato, se le contó lo que pasó, se consensuó, se aplicó la sanción y no pasó nada. Esa es una relación que hay que construir y por eso es importante en la empresa tenga un interlocutor válido que tenga buena sinergia con la gente del sindicato. La empatía es muy importante, la negociación pasa por las relaciones humanas y la empatía es fundamental.

Lorenzo Galindez (Abogado de empresas, profesor en UADE).

(1) ¿Considera que se cumple el principio de libertad sindical individual?

No, se cumple a medias, en el momento en el que al trabajador se lo fuerza u obliga a afiliarse. Tampoco se cumple con la democracia sindical, es decir, hay listas únicas, hay incluso una cierta obligatoriedad para que voten a determinada lista que suele ser la misma. Hay algunos defectos en relación a la libertad sindical pero más en la democracia sindical.

(2) ¿Piensa que es necesaria una reforma de la ley 23.551 para que se adecue a las condiciones laborales actuales? ¿Qué cambios propondría?

Si, además existen fallos de la corte que están declarando la inconstitucionalidad de diversas normas que harían necesaria una reforma de la ley. Si esta no se lleva a cabo, la corte va a seguir interpretando que los artículos son inconstitucionales, que es lo que está pasando. El cambio sería que si se declara inconstitucional un artículo, debería haber un proyecto de ley para modificar ese artículo.

(3) Cuéntenos alguna experiencia o conflicto en el cual haya participado dónde usted crea que se quiebra el modelo de unidad sindical argentino.

No participe yo, no participo en política sindical habitualmente. Pero donde se quiebra el modelo sindical argentino es en el tema de los delegados, la pelea entre el sindicato UTA y los metrodelegados, hay un conflicto donde el modelo sindical argentino aparece resquebrajado. Están enfrentados los metrodelegados con la dirigencia sindical del sindicato. Los metrodelegados, ahora tienen un sindicato simplemente inscriptos. Hay muchos casos de estos que se están dando permanentemente, cuando la gente no tiene respuestas dentro del sindicato, obviamente se arma un sindicato por afuera. Los representantes, no representan muchas veces a los afiliados y eso se debe en gran medida a la gran cantidad de tiempo que permanecen en el mandato. En la ley 23.551 debería tratarse el tema de la reelección, se debería permitir solo una reelección inmediata.

(4) ¿Cree que en nuestro país sería posible un sistema de pluralidad sindical? ¿Cómo afectaría esto a las relaciones laborales?

Los italianos lo tienen, los alemanes lo tienen. Yo no creo que los argentinos seamos un pueblo tan especial donde la pluralidad sindical no pudiera ser implementada, habría que instrumentarla tanto en el tema de negociación colectiva, la representación colectiva de los trabajadores, pero creo que se podría implementar. Cual va a ser el resultado si se instrumenta, no lo sabemos. En la práctica el modelo vigente se está resquebrajando, y el modelo al que adhiere nuestra constitución, es el sistema de unidad sindical.

(5) ¿Considera necesaria la existencia de la Tutela Sindical?

Si, es necesaria. Porque la práctica histórica ha sido que cuando un empleador tiene un delegado gremial, ese delegado gremial es mal visto o de alguna manera se lo trata de sacar del medio. Por eso creo que la tutela sindical es importante para que ejerzan sus actividades sindicales y no para que ejerzan cualquier tipo de actividades o cualquier tipo de desmán que puedan hacer, eso no, es decir la actividad sindical lícita.

(6) ¿Cómo afectan los fallos como ATE y Rossi a las relaciones laborales? ¿Por qué cree que la Corte Suprema de Justicia adoptó esta postura, fijando jurisprudencia para el futuro?

Lo fija porque se funda en el artículo 14 bis y en los convenios internacionales de rango constitucional. El convenio 87 de la OIT, es un convenio que está incluido en por lo menos dos de los tratados de rango constitucional, entonces está por encima de la leyes. Siempre que hayan casos así pienso que la corte va a seguir declarando inconstitucionales algunos artículos de la ley. Es decir, la OIT permanentemente y todos los años le hace a la argentina alguna observación sobre tal artículo de la ley y la Argentina no responde.

El gobierno no quiere llevar a un modelo de pluralidad sindical porque piensa que manejando un modelo de unidad sindical es más fácil arreglar con los dirigentes gremiales, es un acuerdo de cúpulas.

(7) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

La negociación colectiva no presenta hoy otro tema de conflicto que no sea salarial, no es tanto el problema de categorías laborales, se discuten las subas salariales.

La ley de convenios colectivos le otorga primacía al convenio firmado con el sindicato de actividad por sobre lo que puede haber en una negociación colectiva de ámbito menor. La ley tal cual está hoy apunta a la unidad sindical.

(8) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual? Donde predomina la existencia de más de un sindicato por actividad con derecho a negociar, mayor poder sindical y mayor protección legal a los sindicatos.

La empresa tiene que cumplir las leyes, y en cuanto a la negociación, lo primero que tiene que tener es gente inteligente que negocie, cosa que a veces no ocurre, a veces el que negocia sabe mucho de sociedades y no mucho de derecho sindical.

En un modelo de pluralidad sindical, por ejemplo en la negociación colectiva, tendrías un porcentaje de cada sindicato. Además en ciertas negociaciones colectivas, Francia por ejemplo, que tiene un sistema sindical fuerte, cuando se forma la comisión negociadora el 40% lo pone el sindicato, el 60% lo eligen por votación los trabajadores, o sea los trabajadores están diciendo, nosotros desconfiamos de lo que pueda hacer el dirigente gremial, por lo tanto queremos mayoría en la comisión negociadora.

Acá solo se negocia con un sindicato, que es el que tiene personería gremial, después viene el otro que tiene los fierros y te prende fuego la empresa. El esquema esta armado de tal manera que el que paga los platos rotos es el empleador.

Javier Fernández Versteegen (Brons & Salas Abogados)

(1) ¿Considera que se cumple el principio de libertad sindical individual?

Más allá de observaciones o planteos teóricos, en la práctica se verifica el cumplimiento de la libertad sindical individual. Cada trabajador tiene el derecho y la posibilidad de afiliarse a una entidad sindical o participar en la vida de dicha entidad, o bien constituir una representación distinta –la cual será reconocida por la autoridad administrativa en tanto reúna los requisitos de representatividad que exige la normativa legal vigente–.

En la actualidad, los cuestionamientos que tiene el régimen legal argentino de parte del comité de Expertos de la OIT radica en la cuestión de la unicidad de representación sindical –lo que implica que sólo puede existir una entidad sindical representativa de los trabajadores.

(2) ¿Piensa que es necesaria una reforma de la ley 23.551 para que se adecue a las condiciones laborales actuales? ¿Qué cambios propondría?

Las disposiciones de la Ley 23551 resultan adecuadas para el marco histórico donde fue sancionada la Ley (1983), y sus disposiciones no han perdido vigencia al día de la fecha.

No obstante esto, se podrían adecuar algunas de sus disposiciones a una situación más dinámica que se verifica en la realidad de las relaciones colectivas e individuales, y con ello facilitar a los actores participantes para la negociación colectiva y la representatividad.

En efecto, más allá de las disposiciones legales y las atribuciones que la norma otorga a cada uno de los entes de la estructura sindical, en la práctica y en la realidad dicha estructura se ve desbordada por los hechos y las circunstancias, no encontrando una respuesta en las normas legales vigentes.

Un ejemplo de esta situación es la representación múltiple en el ámbito interno de las empresas de representación simultánea de trabajadores, o la representación “De hecho” de trabajadores a partir de la inexistencia de una entidad con personería gremial, o la coexistencia de entidades con personería o con simple inscripción en el mismo ámbito de actuación.

(3) Cuéntenos alguna experiencia o conflicto en el cual haya participado dónde usted crea que se quiebra el modelo de unidad sindical argentino.

Hemos tomado participación de experiencias o situaciones en la cual la negociación o resolución del tema se veía multiplicada en diversos ámbitos, ello como consecuencia de la existencia de distinta representación –ya sea a nivel de sindicato de base- como nivel de representación interna de la empresa. Esta situación generaba la necesidad de adecuar las estructuras de diálogo, ya que al inicio de los planteos las propias representaciones se atribuían la mayoría del personal involucrado, lo que generaba la imposibilidad de arribar a un consenso constructivo.

Por otra parte, esta situación también planteaba un desafío para la empresa ya que la resolución que se tomara con una parte no implicaba la satisfacción de la totalidad de los participantes del caso, y de allí la necesidad de actuar “creativamente” para solucionar un diferendo con una perspectiva más amplia.

(4) ¿Cree que en nuestro país sería posible un sistema de pluralidad sindical? ¿Cómo afectaría esto a las relaciones laborales?

Todo es posible de implementar y llevar adelante, pero para ello se requiere un cambio de la actitud y conducta de todos los participantes (incluyendo a los empleadores y organismos públicos).

Cualquier cambio en la estructura del modelo sindical argentino debe sopesar las consecuencias que implicará en los aspectos relacionados (negociación, administración de entes relacionados, conflicto, Etc.). Si se “desregular” el esquema de unicidad sindical sin una lógica razonable, se puede llegar a la individualidad de la representación sindical, donde cada trabajador o grupo de trabajadores invoque tener la representación del mismo, con lo que ello implica (peticionar, percibir cuotas, administrar, etc.).

Desde un punto de vista negocial, esta situación conlleva un enorme riesgo al perder el “poder” de la concentración de intereses como también la imposibilidad de establecer parámetros de negociación similares para todos los grupos participantes, ello a partir de la dispersión de intereses individuales que pudiera surgir.

Considerando la actuación de las entidades sindicales representativas desde su aparición hasta la fecha, las mismas han siempre mantenido la defensa de los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, por lo que un cambio del paradigma del modelo sindical puede generar un efecto distinto y contrario al que se persigue inicialmente, al atomizar tanto las estructuras representativas que pierdan su poder de negociación y representación.

(5) ¿Considera necesaria la existencia de la Tutela Sindical?

Considero necesaria la tutela sindical desde un punto de vista racional y teórico, y como siempre desde el entendimiento que esa protección persigue evitar una situación disvaliosa a los trabajadores que ejercen la representación de intereses colectivos.

No obstante ello, también considero que esa herramienta utilizada en forma indebida, genera distorsiones en el bien jurídico tutelado, ya que se justifican excesos con el argumento del ejercicio de la

representación sindical. Del mismo modo, la inexistencia de esta protección puede generar situaciones injustas o indebidas respecto el representante del Sindicato.

(6) ¿Cómo afectan los fallos como ATE y Rossi a las relaciones laborales? ¿Por qué cree que la Corte Suprema de Justicia adoptó esta postura, fijando jurisprudencia para el futuro?

La doctrina emanada de los fallos mencionados ha permitido profundizar en la discusión y análisis de la necesidad de adecuar el modelo sindical argentino a la dinámica de las relaciones y estructuras actuales.

A partir de los considerandos y argumentos del fallo, se reiteran las observaciones del Comité de Expertos de la OIT en lo que refiere al modelo de unicidad sindical implementado por nuestras normas, y la posibilidad de representación sindical múltiple dentro de un mismo establecimiento o empresa.

Recuerdo que a partir de la modificación de la Constitución Nacional en 1994, ciertos y determinados Tratados Internacionales (entre los que se encuentran los correspondientes a la OIT) pasaron a formar parte del ordenamiento legal interno con categoría supraconstitucional.

La actual Corte Suprema de Justicia de la Nación hace años en los temas laborales viene desarrollan una doctrina con fuerte fundamento en las disposiciones de los mencionados Tratados Internacionales, por lo que al evaluar las cuestiones relativas a la estructura del modelo sindical argentino también hizo eco de dichas disposiciones.

(7) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

Es una posibilidad que ello ocurra al existir distintos actores con distintos intereses y vocación de conflicto / solución.

Ahora bien, también es cierto que el conflicto surge porque ambas partes –de alguna forma- pueden contribuir al mismo, y la solución se llega por ambas partes –de alguna forma- intentar arribar a un consenso de opinión.

A lo expuesto se debe agregar que la dinámica de las relaciones y los perfiles culturales en nuestro país también atentan contra la conveniencia de la atomización de representación de los trabajadores, por lo que se requiere trabajar en conjunto entre todos los involucrados en pos de superar y generar ámbitos de negociación constructiva.

(8) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual? Donde predomina la existencia de más de un sindicato por actividad con derecho a negociar, mayor poder sindical y mayor protección legal a los sindicatos

Se deben generar espacios de diálogo constructivo de las relaciones colectivas e individuales, se requiere mayor información e interacción entre los participantes.

Por otra parte, las empresas deben actuar en forma preventiva y creativa sobre sus organizaciones de manera tal de intentar adelantarse al conflicto.

Leandro Recalde (Socio de Estudio Recalde)

(1) ¿Considera que se cumple el principio de libertad sindical individual?

Yo no podría asegurar que en la práctica de las relaciones se verifique la libertad sindical. Me parece que nuestro modelo sindical lo verifica suficientemente, pero cuando uno quiere ejercer las libertades se

encuentra con obstáculos. A veces tienen que ver con problemas de democracia interna en los sindicatos, esto por ahí más frecuentemente aún con medidas antisindicales tomadas desde la empresa, con prácticas desleales. La libertad es algo a lo que uno aspira, creo que nuestro modelo la consagra suficientemente pero en la práctica hay deficiencias. La empresa suele ser obstáculo al ejercicio pleno de estas libertades, lo veo frecuentemente.

(2) ¿Piensa que es necesaria una reforma de la ley 23.551 para que se adecue a las condiciones laborales actuales? ¿Qué cambios propondría?

La ley fue producto de un consenso muy amplio y creo que para reformar esta ley lo saludable sería volver a conseguir ese amplio consenso que hubo en ese momento. No sé si es necesaria la reforma, hay un matiz entre la necesidad y la conveniencia. Hay algunos aspectos de la ley que son mejorables, sería favorable que estas reformas se hagan en algún momento. Por ejemplo en la carrera sindical, hay normas que restringen el acceso a ciertos cargos. Hay normas que no están siendo aplicadas adecuadamente. Se han hecho serias críticas al modelo pero todavía no veo que ese debate haya alcanzado la madurez suficiente para propiciar un cambio de esquema, una modificación fuerte. No me parece que sea institucionalmente sólido la modificación de hecho vía declaración de inconstitucionalidad, porque esto suele generar a situaciones de desconcierto, de inseguridad jurídica. No digo que este mal declarar la inconstitucionalidad, lo que digo es que habría que ver si en algún momento si se hace una reforma. Yo no creo que los problemas que estamos teniendo en la actualidad pasen por déficit de la ley 23.551 sino por las prácticas que suelen apartarse y muchas veces contrariar la ley.

(3) Cuéntenos alguna experiencia o conflicto en el cual haya participado dónde usted crea que se quiebra el modelo de unidad sindical argentino.

En los conflictos lo que se quiebra es la unidad, no el modelo de unidad. Pujas entre sindicatos con personería y simplemente inscriptos que pugnan por esa personería, son de lo más frecuente. En algunos casos incluyen episodios de violencia. En los sindicatos que suelen tener estructuras verticalistas, la cúpula se aleja demasiado de lo que son las bases y me parece que esto habla de un escaso grado de democracia sindical interna. Las bases buscan como defender sus derechos ante la ausencia de la cúpula. Ahí suelen haber pujas entre quien tiene el poder de conflicto, el que administra en los hechos en el conflicto, y el sindicato con personería. Eso fue un poco lo que pasó con los subterráneos, cuando todavía no tenían la simple inscripción que hoy sí tienen los metrodelegados. Hay también otro tema dónde el que tenía el conflicto, el que planteaba las reivindicaciones ni siquiera era un sindicato simplemente inscripto sino una simple agrupación o un sindicato de hecho. Yo soy de la idea que puede haber sindicato aún antes de la inscripción.

(4) ¿Cree que en nuestro país sería posible un sistema de pluralidad sindical? ¿Cómo afectaría esto a las relaciones laborales?

Posible es, tendría que mediar una reforma, pero no me parece conveniente. Si yo le doy a elegir entre pluralidad y unicato a alguien que no está en el día a día de estas problemáticas, elige pluralidad, suena más lindo. Si yo le pregunto a cualquier persona, “¿Querés que haya más sindicatos?” Y me responde, si, libertad. Quién vive en el día a día, sabe que en el derecho del trabajo, uno de los pilares desde los 70 es

la limitación de la libertad. Nosotros tenemos muy claro que cuando hay dos partes que tienen una desigualdad negocial muy fuerte, la libertad lo que hace es darle libertad al más fuerte, que termina comiéndose al más débil. Lo que nosotros vemos en ciertas libertades es algo peligroso para el más débil. Lo de pluralidad que suena tan lindo... yo prefiero hablar de atomización. El movimiento sindical se ha hecho fuerte en la medida que ha conseguido unidad, un modelo de atomización es un modelo de muchos sindicatos sin ningún poder de negociación. Volviendo a tu pregunta, es posible si, pero creo que no es deseable.

(5) ¿Considera necesaria la existencia de la Tutela Sindical?

La tutela es una herramienta muy útil porque no queremos la tutela en sí, sino para que el protegido pueda llevar a cabo cierta cantidad de obligaciones, pueda cumplir con las obligaciones que le fueron delegadas. Como herramienta es muy importante porque sino no podría ejercerse la función. Hay diversos esquemas de protección, el de nuestra ley es un que funciona y es eficaz.

(6) ¿Cómo afectan los fallos como ATE y Rossi a las relaciones laborales? ¿Por qué cree que la Corte Suprema de Justicia adoptó esta postura, fijando jurisprudencia para el futuro?

Ahora que mencionas a Rossi... La ley 23.551 le confiere tutela al delegado de la asociación con personería gremial. Es muy razonable que esta tutela le sea conferida a todo aquel que despliegue una actividad gremial, no solamente a un delegado de una asociación con personería gremial, no solamente al delegado de una simplemente inscripta, sino también a cualquier persona que lleve a cabo un activismo gremial suficiente. La otra herramienta de tutela que se suele usar es la ley antidiscriminación. No creo que necesariamente que esto estaría llevando a una pluralidad. Esto podría llevar a pensar que cualquiera podría estar tutelado y yo no creo eso, la tutela es para una persona que lleva efectivamente una actividad gremial de defensa y representación aunque sea informal de sus compañeros.

(7) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

A la hora de negociar con la empresa, solamente está capacitado legalmente a negociar colectivamente el sindicato que tiene la personería gremial en el ámbito. La proliferación de sindicatos no sé si obedece a los fallos de la corte, yo creo que no. Yo creo que se viene dando aún al margen de los fallos de la corte. En la dinámica no se presenta que la empresa negocie con sindicatos con personería y también los simplemente inscriptos. El convenio colectivo que firma la cámara es con el sindicato que va a tener personería gremial en el ámbito. En algunas situaciones, pongamos el caso de los metrodelegados, los que administran el conflicto, los que tienen representatividad frente a sus compañeros son sindicatos que todavía no tienen la personería. Digo todavía porque no descarto que en un futuro puedan llegar a tenerla. En las relaciones colectivas muchas cosas se dan de hecho, es decir, es muy frecuente que el Ministerio de Trabajo cite en una mesa o incluso a conciliación obligatoria a un grupo de personas o un sindicato simplemente inscripto cuando hay uno con personería. Porque cuando en una empresa tenes un bloqueo, a vos no te importa si tienen personería o no, a vos lo que te importa es desarticular el conflicto. Es lo que pasa ahí con Metrovías. Yo no participo en esa negociación pero tengo entendido que hay un reclamo, ese reclamo puede derivar a un paro, eso afecta a la actividad normal de la empresa. Ese paro es por una reivindicación salarial supongamos, pero que tengo que hacer yo: negociar con el sindicato que

tiene personería. Sin embargo, el paro no me lo hace el sindicato que tiene personería, me lo hace otro, entonces de que me sirve negociar a mí con estos y llegar a un acuerdo si no satisface al que administra el conflicto. En la medida en que se multiplican los interlocutores, las negociaciones se complejizan, sin duda.

(8) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual? Donde predomina la existencia de más de un sindicato por actividad con derecho a negociar, mayor poder sindical y mayor protección legal a los sindicatos

Las empresas por un lado tienen fuerza, dependiendo de qué negociación se trate, fuerza que les da el rol que cumplen. Después tienen algunas herramientas legales que le permiten excitar ciertos mecanismos para determinar con quien tiene que negociar. Se les reconoce la estimación a las empresas para poder promover acciones de encuadre por ejemplo.

Los sindicatos también van a tener mayor o menor fuerza, tienen cierta capacidad siempre limitada de promover medidas de acción directa. La negociación es tira y afloje, no hay fórmulas mágicas, cada cual va encontrando sus herramientas y sus argumentos, es presionar y ceder. En ese marco, que está más o menos guiado por el Ministerio, se suele llegar a un acuerdo. Nadie busca el conflicto permanente, uno parte de un equilibrio que se rompe por algún factor y después las partes buscan que se restablezca un nuevo equilibrio. En definitiva, si bien entre empleadores y empresa, entre sindicatos y cámaras empresarias, hay intereses contrapuestos, uno no puede perder de vista que el trabajador quiere trabajar la empresa quiere producir y se necesitan. Generalmente, en estas negociaciones ambas partes nunca pierden de vista que de alguna manera u otra van a tener que salir de ese conflicto. Ya sea cediendo más, cediendo menos o no cediendo nada, pero siempre con la conciencia de que hay que salir de ese conflicto.

Leandro Macia (Asesor sindical, docente en la Universidad de Buenos Aires)

(1) ¿Considera que se cumple el principio de libertad sindical individual?

En principio yo entiendo que sí. Hay casos obviamente, hay empresas con menos tradición de aceptación de los sindicatos en su seno. De hecho hay un estudio de Victoria Vasualdo que establece que hay una fuerte resistencia a la sindicalización en las empresas europeas y norteamericanas.

Entiendo que, más allá de la voluntad de los propios trabajadores, la reacción de los empleadores puede violentar y vulnerar el derecho sindical a afiliarse o a crear un sindicato. La norma ayuda a evitar éstos problemas pero también hay una tradición jurisprudencial renuente a facilitar la sindicalización de los trabajadores, esto se está revirtiendo un poco pero hay muchas situaciones donde los jueces terminan teniendo una posición restrictiva. Los mismos jueces que declaran inconstitucional un artículo de la ley de asociaciones sindicales, son muy renuentes a hacer lugar a una querrela por práctica desleal que es una de las mecánicas legales por las que se busca garantizar el libre ejercicio sindical.

(2) ¿Piensa que es necesaria una reforma de la ley 23.551 para que se adecue a las condiciones laborales actuales? ¿Qué cambios propondría?

Que la Corte haya declarado algunos artículos de la ley de asociaciones sindicales como inconstitucionales no amerita una reforma de la ley a mi entender, es decir, sino entraríamos en un gobierno de los jueces. La ley de asociaciones sindicales en su momento fue dictada por un consenso por parte de los dos partidos mayoritarios y el respaldo de las asociaciones sindicales.

Si se podría hacer una reforma a la ley de asociaciones sindicales de modo que mejor garantice la libertad sindical, yo entiendo que si pero entiendo que la libertad sindical en un sentido ulterior incluye que las asociaciones sindicales planteen seriamente esta necesidad, es decir, cuando hablamos de autonomía, podemos entenderla hacia dentro de la asociación y de autonomía en el sentido de que las asociaciones sindicales participen activamente o propongan un cambio en el modelo sindical argentino.

(3) Cuéntenos alguna experiencia o conflicto en el cual haya participado dónde usted crea que se quiebra el modelo de unidad sindical argentino.

Es complejo. No todos estamos de acuerdo sobre que es la pluralidad sindical, tampoco estamos de acuerdo respecto de a que queremos ir. La normativa sindical argentina en cuanto promociona la unidad lo que hace es conducir o facilitar que haya un sindicato por actividad o rama de actividad, la gran implicancia que tiene es que es el facilitador para que ese sindicato sea fuerte. Tenemos otros esquemas sindicales donde existen montones de sindicatos, países más chicos que la Argentina que tienen cinco veces más sindicatos que la Argentina y donde tienen con suerte cinco veces menos la cantidad de negociación colectiva que la Argentina, es decir hay más sindicatos pero en la práctica carecen de derechos. ¿En dónde hay libertad sindical? En modelo sindical, donde los sindicatos no pueden negociar colectivamente, ¿Hay libertad sindical?

El movimiento obrero argentino yo creo que no pretende ir a un sistema de pluralidad sindical.

Participo en una negociación colectiva con pluralidad de sindicatos pero es en el Estado, no hay conflicto, en el sentido del conflicto con la ley donde un actor pretende robarse el derecho negocial.

En las situaciones donde se plantean esos supuestos conflictos que quiebran el modelo de unidad sindical, merecen un análisis peculiar. Muchas veces son llamadas conflictivas respecto del modelo sindical cuando en realidad lo único que hay no es un conflicto, puede haber o un vicio en el tema del sindicato o hay un vicio en el entendimiento de la normativa.

(4) ¿Cree que en nuestro país sería posible un sistema de pluralidad sindical? ¿Cómo afectaría esto a las relaciones laborales?

Hoy, no. Quienes sostienen los sistemas de pluralidad sindical en general hablan en términos mercantilistas, hablan de monopolio de representación. Entre las observaciones que ha hecho la Corte no está el tema de la pluralidad en la negociación colectiva. Ir a un esquema de pluralidad sindical no implica necesariamente ir a un esquema de pluralidad de negociadores, en el ámbito del Estado si hay pluralidad de negociadores.

Tampoco quienes están en contra del modelo sindical argentino están de acuerdo en el esquema sindical al que quieren ir. Un esquema de pluralidad negociadora yo lo veo bastante difícil. Es muy compleja la negociación colectiva cuando hay pluralidad de sindicatos.

(5) ¿Considera necesaria la existencia de la Tutela Sindical?

Si, por supuesto.

(6) ¿Cómo afectan los fallos como ATE y Rossi a las relaciones laborales? ¿Por qué cree que la Corte Suprema de Justicia adoptó esta postura, fijando jurisprudencia para el futuro?

La ley de asociaciones sindicales lo entiende en un sentido menos protectorio o lo hicieron con tal de dictar un fallo que declarara la inconstitucionalidad de la de algún artículo de la ley de asociaciones sindicales. Pero respecto de estos fallos, parece más un tema de abogados que un tema del movimiento obrero. Si el movimiento obrero mayoritariamente tendiera a eso, no les quepa duda que o lograrían un acuerdo entre el movimiento obrero o impulsarían definitivamente un cambio en la ley de asociaciones sindicales.

A partir de estos fallos, en el futuro si pasan situaciones similares y están los mismo jueces la Corte va a fallar igual, pero los jueces cambian, la doctrina de la corte a cambiado, inclusive el control de la OIT ha cambiado. En el informe 2013 el comité de expertos de la OIT dijo que sus propias observaciones no son vinculantes, son opiniones. La legislación Argentina no tiene porque adaptarse a lo que dicen supuestos expertos neutros de otros países.

(7) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

Si cada cinco charlas de ATE y Rossi hubiese un conflicto de los trabajadores, tendríamos un problema. Se habla mucho más de lo que sucede. Otros modelos generarían otros conflictos, de hecho la pluralidad sindical dentro del Estado genera otro tipo de conflictividad porque se dan situaciones de competencias entre sindicatos por lo cual se genera otra conflictividad.

(8) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual? Donde predomina la existencia de más de un sindicato por actividad con derecho a negociar, mayor poder sindical y mayor protección legal a los sindicatos.

Las empresas tienen la sartén por el mango y no admiten que uno mire fijo el mango. El sindicato claramente en nuestro país no es un actor menor, es un actor sustancial y tiene mucha fuerza por eso es que logra que se firmen la cantidad de convenios que se firman o de acuerdos. Las empresas no tienen mayor problemática respecto a lograr acuerdos siempre que entiendan la negociación colectiva en los términos que dice la ley de procedimientos, negociando de buena fe, donde brinde información y el sindicato la puede analizar, ahí se puede llegar a un acuerdo. Es más difícil porque en general las empresas son reticentes a brindar información. Las empresas están claramente en una posición de ventaja respecto del sindicato. Hay sindicatos y hay empresas, pero pensando en general, solo con observar que la ley de procedimientos tiende a garantizar las posibilidades negociales para el sindicato y no para las empresas. Claramente en un contexto donde se va reduciendo el desempleo, cobra mayor

fuerza el sindicato. En un contexto de gran desempleo, la empresa no negocia demasiado con el sindicato, hace y después agárrate. Que exista una acción para garantizar que la empresa le dé información al sindicato habla a las claras de cómo es el esquema de poder general, si el esquema no fuera así, no habría una ley que garantice la negociación colectiva. La empresa es en definitiva la que tiene la información que va a generar una negociación en buenos términos o no.

ANEXO B

Sector Sindical - Entrevistas

Gladis Zamponi (Secretaria de la Mujer de la Federación de Comercio)

(1) ¿Considera que cada trabajador tiene libertad para afiliarse o no al sindicato al momento del ingreso a la empresa y que la empresa crea un ámbito propicio para ello?

Bueno, la empresa no crea siempre el ámbito para ello, hay empresas que no quieren que los trabajadores se afilien, no sé por qué, pero tienen libertad para afiliarse. No siempre las empresas quieren que se afilien al sindicato, nosotros tratamos de que se afilien para que puedan acceder a los beneficios. Además nosotros no vamos contra la empresa, si esta el empresario entonces están los trabajadores.

(2) ¿Existe una crisis de representatividad? ¿Los afiliados concuerdan con las decisiones de quienes los representan? ¿Desde cuándo? ¿Qué genera esta situación?

Y bueno eso es, con algunos si con otros no. Yo creo que por ejemplo en Comercio no existe una crisis de representatividad. Yo a cada inauguración que voy en todo el país, yo veo que van de todos lados a apoyarnos inclusive de otras provincias y nos felicitan por hacer esto que no hace otro gremio. Yo recorro el país en relación a la violencia de género.

Estas hablando con un gremio que es serio organizado, a lo mejor te vas a encontrar con otros que son distintos.

(3) ¿Cree necesaria una reforma de la de Ley de Asociaciones Sindicales? ¿Qué cambios propondría?

Nuestro modelo sindical en un ejemplo en varios países, yo tengo un cargo internacional y te digo que lo que tienen acá los trabajadores, en la forma en que pueden trabajar los sindicatos no lo tienen otros países. La ley estaría bueno que no se cambie, así como esta, esta perfecta, tanto para los trabajadores, que tienen un aporte, que es el convenio 100, y con ese aporte tenemos todo lo que construimos en salud, sanatorios, hoteles propios, muchísimas ventajas. Después, en cada sindicato con el aporte que se hace, los afiliados a cada sindicato se vuelcan todo a empleados de comercio. Por ejemplo, en mi ciudad Rojas, provincia de Buenos Aires que no es grande yo tengo 22 consultorios, farmacia propia.

Somos privados, las paritarias son reales, son con las cámaras empresarias. Con ATE y ROSSI, son casos de Estado, eso tiene una contrapartida política y no laboral. Porque si fuese lo laboral, deberíamos defender este sistema, tanto los trabajadores como los empresarios, este sistema les permite negociar con las cámaras empresarias y no podemos estar en contra porque si no hay empresarios no habría trabajadores.

Yo por ejemplo, estoy en un gremio que no es patotero, somos de negociar, no vas a ver que comercio está quemando gomas en algún lado. Hay sindicatos que lo hacen y están relacionados con la política pero desde lo laboral hay que defender este sistema, no lo tiene nadie, y permite la libertad.

Es un sistema solidario, a la hora de jubilarse. Yo no me voy a jubilar con lo que estoy ganando hoy pero voy a ayudar a otros. Además en ningún país funciona la obra social sindical como acá. Este sistema solidario hay que defenderlo, con los deberes y obligaciones de cada parte.

(4) Cuéntenos una experiencia de algún gran conflicto llevado a cabo por su sindicato.

Conflictos podemos tener todos los días pero se resuelven. Los conflictos grandes que hemos tenido fueron con Camioneros. Conflictos propios no, porque no llegamos casi al conflicto pero si con otro sindicato, a Comercio es el que más le quieren quitar afiliados.

El empresariado no se quiere ir de Comercio, porque es otro tipo de gremio. Yo no voy a hablar mal ni bien del otro gremio, para no hablar mal, pero no se compara. A mí me quito afiliados y vos fijate que no le brindan nada, es solamente por los salarios más altos, entonces tanto recursos humanos como los empresarios los defienden, porque no quieren que se vayan.

El Ministerio no actuó como debería, se movió por lo político. Moyano tuvo mucho apoyo a inicios de este gobierno y lo aprovecho para él solo, ni siquiera para los trabajadores y a todo comercio le saco afiliados y te digo que el empresariado quería estar con nosotros.

En el momento de elegir el trabajador se fija en lo que va a cobrar, pero por ahí en comercio cobra menos pero tiene mayores servicios pero igual el compañero cuando cobre quiere cobrar igual que el otro, así que se genera una división dentro, por eso a la empresa tampoco le conviene. Es más difícil retener a los jóvenes porque ellos los beneficios como la obra social casi no lo usan, ni lo necesitan para su familia. Nosotros tenemos muchos jóvenes, muchísimos jóvenes. Los jóvenes tampoco tienen la cultura del trabajo que nos inculcaron a nosotros, fijate que en general son bastante light para trabajar.

(5) ¿Cómo afectaría a las relaciones laborales, a la negociación colectiva y a la representatividad de los trabajadores dentro de la organización, un sistema de pluralidad sindical? Es decir, la existencia de varios sindicatos con personería por actividad.

No me parece. Nosotros tenemos casi todos personería gremial, los que no tienen personería tienen la inscripción y están por obtener la personería.

Por ejemplo, si yo tuviera mi sindicato y enfrente me ponen otro de comercio, no estoy de acuerdo. Si esta dentro de la actividad, lo mejor es que los que piensan diferente, vengan acá, discutan acá, se metan en las comisiones, se elijan a los delegados, que colaboren con esto, sino se abre todo tanto que sería un cambio de sistema.

(6) ¿Cree que la Tutela Sindical debería extenderse a otros delegados de organizaciones sindicales simplemente inscriptas?

Bueno si, lo que pasa es que no deberían demorar tanto cuando te dan la inscripción en darte la personería gremial y sino si, por todos tendrían que estar defendidos en un comisión interna.

(7) ¿Cómo impactan los fallos ATE, Rossi a las relaciones laborales? ¿Por qué cree que la Corte Suprema de Justicia adoptó esta postura, fijando jurisprudencia para el futuro?

Son estos fallos estatales. Vuelvo a repetir lo mismo, estamos alerta para defender el modelo, no estamos de acuerdo con esto. Yo creo que la Corte toma estas decisiones guiada por cuestiones políticas. Fijate que no se da en los gremios privados.

(8) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva o por el contrario los reduce?

Y no sirve esto claro, no sirve ni para la sociedad porque nos deja mal parados a los sindicatos, como patoteros. Si vemos por ejemplo a trabajadores que no trabajan bien o que se duerme dentro de una cabina, no podemos defender eso. Y si vemos todo esto, no sirve porque somos mal vistos. Hay que saber que no todos los sindicatos o sindicalistas son iguales. Vos vez a Moyano a Barrionuevo y es una mala palabra sindicalista.

(9) ¿Qué herramientas cree que tienen a favor las empresas a la hora de relacionarse o negociar con ustedes?

Los dos creo que tienen poder. No veo tanto diferencia en un gremio tan fuerte como este, hay buena relación con las empresas. Por ejemplo, nosotros tenemos entes colaterales como el Instituto Asegurador Mercantil, donde tenemos una congestión obrera empresaria, es decir del sindicato de comercio y de los empresarios.

La lucha esta, pero es parte del día a día y se soluciona con el diálogo y con mucho respeto.

Héctor Cova (Secretario General de AMET, Asociación del magisterio de enseñanza técnica)

(1) ¿Considera que cada trabajador tiene libertad para afiliarse o no al sindicato al momento del ingreso a la empresa y que la empresa crea un ámbito propicio para ello?

En algunos casos las empresas no generan ese espacio, pero si pueden tener los trabajadores toda la libertad como para ejercer la libre afiliación a cualquier sindicato.

(2) ¿Existe una crisis de representatividad? ¿Los afiliados concuerdan con las decisiones de quienes los representan? ¿Desde cuándo? ¿Qué genera esta situación?

Ese es un tema de discusión de mucho tiempo. Yo creo que la representación existe y depende de cada sindicato, por ejemplo, hay sindicatos grandes que siempre son los mismos, y es porque la gente los elige. En otros sindicatos eso cae mal. Esos afiliados que eligen a esa persona porque están conformes con ese secretario general o con ese representante, entonces es una dualidad, es más lo que los medios magnifican todo eso, que verdaderamente lo que los afiliados piensan. Para mí los afiliados muchos están muy bien representados, y de hecho en el tema de salarios, de los beneficios sociales, que es donde tiene que intervenir un sindicato.

(3) ¿Cree necesaria una reforma de la de Ley de Asociaciones Sindicales? ¿Qué cambios propondría?

Siempre es bueno aggiornarnos a la época en que vivimos, pero no se debe perder la esencia de lo que es el modelo sindical argentino, y fue copiado en muchas partes del mundo. Considero que es un modelo óptimo, pero siempre todo es perfectible, hay cosas que se pueden llegar a solucionar. No se me ocurren grandes cambios, esto tendría que ser un debate organizado a través de las confederaciones de trabajo. Por ejemplo un sindicato que nuclea docentes y un sindicato de comercio son diferentes, y lo que hace a sus afiliados.

(4) Cuéntenos una experiencia de algún gran conflicto llevado a cabo por su sindicato.

Conflictos tuvimos muchos. Por ejemplo en la época de la transferencia en el año 1993, 1994 fue un conflicto grandísimo ese, porque se trasladaron, fue en la época de Cavallo, todos los servicios educativos de Nación a las jurisdicciones, todas las provincias sufrieron eso, fue un traslado sin fondos, y cuando vos no tenés los fondos para hacerse cargo de eso, las provincias tenían problemas. Nos costó muchos años de lucha el hecho de que no pudieran cambiar, porque junto con eso venía la ley federal de educaciones en las escuelas técnicas las borraban porque era coherente, para que quiero escuela técnica si no quiero un país productivo. El país si no tiene industrias no sirve para nada. Si vos tenés un gobierno que quiere servicios nada más, para que querés una escuela técnica. Ahí si fue el conflicto más grande. El primer año a las provincias se le dieron fondos, después no. Hubo mucha lucha, salir a la calle, ir a pelear con los Ministros, hacer huelga. La negociación fue muy dura, estaba todo dividido. Dividieron en 24 jurisdicciones.

(5) ¿Cómo afectaría a las relaciones laborales, a la negociación colectiva y a la representatividad de los trabajadores dentro de la organización, un sistema de pluralidad sindical? Es decir, la existencia de varios sindicatos con personería por actividad.

Yo creo que personería tiene que tener uno solo. Uno por actividad, ahora derecho pueden tener todos sin ningún tipo de problema personería es lo que identifica a un sindicato. No existiría porque sino la personería a lo mejor sería muy fácil de conseguir. Por ejemplo suponte q sea un sindicato como comercio paralelo, como hace para llegar a lo que es el sindicato de comercio, es muy difícil. La personería es para uno solo.

(6) ¿Cree que la Tutela Sindical debería extenderse a otros delegados de organizaciones sindicales simplemente inscriptas?

Los delegados representan gente, inscripta o con representación gremial, pero los delegados de esas instituciones representan gente. No lo veo mal, siempre que representen personas, que es el caso nuestro en docente. Cuando vamos a debatir una paritaria somos 16. No es lo mismo un sindicato que representa a 10 personas, que otro que representa a miles, ahí si es discutible. No hace a la cuestión el tener inscripción o personería.

(7) ¿Cómo impactan los fallos ATE, Rossi a las relaciones laborales? ¿Por qué cree que la Corte Suprema de Justicia adoptó esta postura, fijando jurisprudencia para el futuro?

Es un fallo político contra Moyano.

(8) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva o por el contrario los reduce?

Siempre va a generar mayores conflictos, porque el que la tiene no va a querer competencia y el que no la tiene va a querer tenerla. Conflicto siempre va a haber, puede llegar a haber algún entendimiento, hay mensajes de parte de la CGT de Azopardo en el cual una cosa estaría de acuerdo con él. Pero conflicto siempre va a haber.

(9) ¿Qué herramientas cree que tienen a favor las empresas a la hora de relacionarse o negociar con ustedes?

A favor siempre tienen la última palabra, o sea el Estado es el que dice no acepto esto, entonces ya obliga al sindicato a cambiar la medida de acción o cambiar la propuesta o tomar la medida de acción directa. Después viene el proceso de desgaste, quien se desgasta más, y que repercute más. Porque por ejemplo El sindicato de transporte afecta directamente a la gente porque no puede viajar ni ir a trabajar. Entonces el estado le puede dar un poquito más de bolilla a ese tipo de conflictos. Pero por ejemplo un paro nacional docente, es un paro que afecta, pero no tiene la envergadura que puede tener un paro nacional en las actividades de transporte.

Gustavo Gándara (Director en observatorio educación trabajo Fundación UOCRA y **Antonio Valino** (Asesor del Departamento Legal)

(1) ¿Considera que cada trabajador tiene libertad para afiliarse o no al sindicato al momento del ingreso a la empresa y que la empresa crea un ámbito propicio para ello?

Son dos preguntas distintas. El trabajador puede o no puede, quiere o no quiere, es una decisión de trabajador. Hay empresas que propician y facilitan que el trabajador se puede sindicalizar y hay empresas que tienen una política muy antisindical y tratan de evitar cualquier tipo de representación gremial en la planta, empresa o lo que fuere.

En términos generales, en Argentina se da un fenómeno muy particular, una gran fortaleza sindical, debido a un alto índice de sindicalización histórico donde el sindicato discute casi en términos de igualdad con el sector empresario.

(2) ¿Existe una crisis de representatividad? ¿Los afiliados concuerdan con las decisiones de quienes los representan? ¿Desde cuándo? ¿Qué genera esta situación?

Hablar de representatividad a veces resulta difícil. Lo que aducen permanentemente a la falta de representatividad o legitimidad por parte de la dirigencia sindical lo hacen a partir de un prejuicio de orden ideológico.

La representatividad tiene mucho que ver con la particularidad del dirigente y la calidad que tenga cada organización. No se puede definir globalmente el tema.

En nuestro sindicato, como en cualquier otro sindicato, tenes de todo. Porque en el fondo, la representación la ejercen seres humanos, tenes mejores y peores, tenes algunos que tienen más grado de legitimidad y otros que tienen menos. La capacidad de la dirigencia tiene que ser la de entender cuáles son los problemas importantes e intervenir cuando detectas una falencia.

Si vos me preguntás a mí: ¿En los grandes conflictos hay representación real? Y te digo que sí. Porque donde nosotros vemos que hay un problema de falta de representatividad en las direcciones menores de conducción, hay una participación directa de central para tratar de encaminar esas cosas. Estas cosas se dan en las grandes obras.

El universo de trabajadores de la construcción está dividido en cuatro cuartos: un cuarto que te laburo todo el año, un cuarto que te laburo entre 9 y 12, un cuarto que te labura entre 6 y 9 y un cuarto que no llega a trabajar 4 meses en el año, entra y sale. Entonces, la realidad de cada uno de esos sectores es absolutamente distinta.

Nosotros somos el gran patronato de liberados, primer trabajo saliendo de la cárcel es construcción, en ese segmento que entra y sale. Nosotros tenemos 400.000 trabajadores, te estoy diciendo que 100.000 de esos 400.000 no llegan a trabajar tres meses al año. Aquí existe un problema de difícil manejo.

Nosotros tenemos con objetividad tenemos un 20% al cual no llegamos y tenemos un 20% más que no llega nadie, que están fuera de los 400.000. Yo prefiero laburar siempre con grandes obras, de 4000 o 5000 tipos, porque tenes comisión interna, tenes delegados, tenes comisión de seguridad e higiene, porque tenes manera de articular lo que son las necesidades o reclamos de los trabajadores. En una obra de cinco laborantes es muy difícil. Además nosotros estamos fuera de la LCT, nos rige la Ley 22.250.

(3) ¿Cree necesaria una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales? ¿Qué cambios propondría?

La Ley de Asociaciones Sindicales es importante y habría que modificarla. Fundamentalmente en tres o cuatro cosas que yo creo que con una modificación del decreto se soluciona. Primero, porque necesitamos una ley que reglamente no sólo los sindicatos sino también las cámaras empresarias. Hoy en día tenes gerentes generales que te manejan una cámara durante 40 años, tenes empresarios que se hacen cargo de esa cámara para negociar su convenio de empresa con pretexto del convenio general y no les importa la actividad sino lo que le pasa a su empresa.

Hay que sincerar no solo la legitimidad gremial sino también la legitimidad empresarial, una cosa va agarrada de la mano de la otra.

La Ley sindical, yo lo que creo que se podría hacer sin mucho esfuerzo y creo que deberían hacerlo los muchachos es aceptar una cosa que no se condice con la realidad y que no tiene que ver con la libertad sindical sino con la democracia sindical.

En la Ley de Asociaciones Sindicales primero tenes lista y después tenes padrón. Esto no se da en ninguna elección del mundo. Si vos querés ser candidato primero tenes que verificar que este en el padrón. Yo publico un edicto, hay 10 días para presentar la lista y 30 días para verificar si esta en el padrón. Como se va a presentar alguien que no está en el padrón. Estos es una modificación del decreto donde se tendría

que invertir la situación y decir 30 días para padrón y 10 días para presentar la lista. Hay algunas cosas que hay que tocar. El tema es si tocas o no la ficción que le da la Ley y esto es muy político, es mentira que se jurídico, al tema de la ficción por la cual se reputa erga omnes el convenio colectivo que firma una organización sindical y entras en las necesidades que tengan o no las pymes para representar sus intereses en ese convenio.

La norma nunca te cambia la realidad, la realidad te cambia la norma.

Hay que reglamentar cosas que la Corte no hace, y hace mal. Yo soy un tipo de la izquierda peronista pero no soy un marxista granpaciono.

(4) Cuéntenos una experiencia de algún gran conflicto llevado a cabo por su sindicato.

Últimamente, tuvimos conflictos con cuatro empresas grandes, algunas muy grandes. En una discusión, en una mesa, me dijo: “Tengo miedo”, le dije hermano si tenes miedo no podes estar en esta mesa. Es un tipo que acababa de firmar un contrato de 1.500.000 millones de dólares. Le dije, vos no podes jugar en las ligas mayores, el tipo que se sienta en las ligas mayores no puede tener miedo.

Es muy largo el conflicto, hasta ahora hay un muerto, dos heridos de bala y 8 detenidos. Es un conflicto duro. Pero el tema es el siguiente, los que vinieron a quejarse y nos pidieron que pongamos mano, son los que cuando metimos mano, salieron desesperados a decir : “Paren muchachos que podemos arreglar”.

Te aclaro que le paro que le hice, le va a costar la obra. Pero porque son términos de discusión distintos, todo tiene que ver también con la responsabilidad de lo que vos manejas. Una cosa es manejar una planta de 1000 trabajadores, una cosa es asesorar legalmente a una empresa mediana chica otra cosa es tener la responsabilidad de un manejo de una obra de 1.500.000 millones de dólares por licitación pública nacional donde vos tenes 4000 trabajadores. Los intereses que se mueven son absolutamente distintos.

(5) ¿Cómo afectaría a las relaciones laborales, a la negociación colectiva y a la representatividad de los trabajadores dentro de la organización, un sistema de pluralidad sindical? Es decir, la existencia de varios sindicatos con personería por actividad.

Es imposible competir en igualdad si vos tenes un sindicalismo fraccionado. En Chile existen 13 sindicatos de telefonía, plena libertad sindical pero no tiene un solo convenio, porque los trece sindicatos son muy débiles. El colectivo por parte de un solo gremio que a veces puede tener resultados de falta de legitimidad concreta pero tiene la fortaleza para firmar un convenio colectivo y puede discutirle de igual a igual a telefónica.

La situación de discusión es ideológica y partidaria, pero yo descreo de esa situación de ruptura del sistema tradicional en cuanto a lo colectivo.

Los más interesados en fraccionar la negociación y la representación sindical son los sectores empresarios porque saben que nos debilitan.

(6) ¿Cree que la Tutela Sindical debería extenderse a otros delegados de organizaciones sindicales simplemente inscriptas?

El hecho de no darle protección a un activista de una asociación sindical simplemente inscripta es una idiotez, se la tenes que dar. Pero ¿Por qué modificar la Ley? La norma viene después del cambio, la norma no da origen al cambio. A mí que me importa lo que dice la Ley, a mí me importa lo que dicen los laburantes, a mí lo que dice la ley me refriega. A ver, yo no soy Juez, yo no intermedio en derecho, yo intermedio en circunstancias de hecho, en el fondo es un tema de poder. Lo puede hacer o no lo puedo hacer, el derecho no me importa. Obviamente, después vos tenes categorías donde también está pidiendo cosas den de la razonabilidad del sistema donde vivís. Yo no estoy pidiendo la socialización de los medios de producción, estoy pidiendo una mejora sustancial en derecho de mis representados que son los trabajadores.

(7) ¿Cómo impactan los fallos ATE, Rossi a las relaciones laborales? ¿Por qué cree que la Corte Suprema de Justicia adoptó esta postura, fijando jurisprudencia para el futuro?

Uno tiene alta razonabilidad, el otro para mí, no sólo no es razonable sino que no es una decisión ajustada de hecho, el Rossi. El hecho de no dejarle recaudar a una asociación simplemente inscripta es una idiotez.

Está bien que le extiendan la protección a un activista, pero cuál es el límite. Puede cambiar el modelo si quieren, yo el modelo lo tengo que defender no porque la ley me da la posibilidad, lo tengo que defender en mi capacidad legítima de representación que tengo con los trabajadores. Mira, se puede ser dirigente con los trabajadores, sin los trabajadores pero no contra de los trabajadores. A mí la legitimidad no me la da la Ley, me la dan los laburantes. Si yo tengo realmente representación de base en inserción en la obra y me preocupa lo que le preocupa a mis compañeros que trabajan, yo no tengo problema. A mí la ley en ese sentido tampoco me interesa.

En el fallo Rossi, se cambia la naturaleza jurídica de la Ley, la corte determina que el delegado representa a los trabajadores frente a la empresa y a la empresa frente a los trabajadores pero no a los trabajadores frente al sindicato y eso no lo dice ningún convenio internacional, ni nuestra legislación.

(8) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva o por el contrario los reduce?

No, lo que pasa en Chile es explotación, no mayores conflictos.

(9) ¿Qué herramientas cree que tienen a favor las empresas a la hora de relacionarse o negociar con ustedes?

Es una pelea que tiene que estar dentro de la cámara. Si la cámara representa sus intereses y por comodidad o lo que fuera no lo discuten, yo tampoco me puedo hacer responsable de la falencia de ellos. Ellos tienen que discutir adentro de la cámara y discutir en serio y gastarse algún manguito, que en realidad son muy reacios.

El poder los tiene uno o el otro según de qué circunstancia, en el terreno de la calle tenemos más poder nosotros, en el terreno de la decisión estructural de acuerdo al gobierno que fuere. Con los milicos tuvieron más poder ellos, con Menen empatábamos o perdíamos por poco, con el Alfonso no nos fue tan mal, con De la Rúa tenían más poder ellos y ahora tenemos más poder nosotros.

Hay que aprender una cosa, a veces ganas a veces perdes, no ganas siempre. Lo que pasa que cuando contas, contas las que ganaste.

ANEXO C

Sector Empresarial - Entrevistas

Diego González (Gerente de Relaciones Laborales de Carrefour)

(1) ¿Considera que es necesaria una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales para adecuarla a las condiciones laborales actuales?

Si. En realidad las leyes deberían agccionarse de vez en cuando, ya que las condiciones laborales cambian constantemente. Si bien la ley de Asociaciones Sindicales es del 88, creo que debería tener alguna reforma. Como por ejemplo el hecho que haya reelecciones indefinidas dentro del sindicato, creo que juega en contra de que haya muchos dirigentes con muchos años, y eso no es bueno. Uno de los temas a tocar seria ese, poner un tope a las reelecciones por lo menos internas, de los secretarios, que ayudaría a que haya un movimiento, y que no se queden en el poder tanto tiempo. Seria sana una reforma de este tipo. Antes de hacer cualquier tipo de reforma sería conveniente pensar que tipo de modelo sindical se quiere. Que las reglas del juego sean claras para todos, tanto para el sindicato como para las empresas. Hoy en día tenemos la ley 23.551 en donde hay un sindicato por actividad y se apoya al unicato, y por otro lado están los fallos de la corte q abre un paraguas diferente del que tenemos hoy. Debería definirse, repensarse hacia qué modelo vamos.

(2) Cuéntenos alguna experiencia donde haya participado en algún gran conflicto con sindicatos o delegados

Tuvimos uno muy grande en el año 2008, que se extendió hasta el 2009. En una medida de fuerza que empieza el sindicato en el local de Mataderos, había empezado como un conflicto normal que no se sabían bien cuáles eran las causas, porque no era algo que había generado la empresa que podía llegar a tener una repercusión. Casi todas las tiendas tienen bombos preparados para en algún momento actuar e hicieron una especie de piquete, tomaron la entrada principal del Hipermercado, había 3 o 4 delegados, y no permitían que ingresen clientes ni trabajadores, pero a medida que iba corriendo el tiempo, iba corriendo también el alcohol, y los muchachos se iban exacerbando. Me acuerdo que justo había un nuevo Director de Explotación (cada tienda tiene si es un hipermercado, un Director q es la máxima autoridad y, a la vez ese Director le reporta a un Director Regional que tiene varios locales a cargo) se hace presente a la tienda porque ya habían desconocido la autoridad del director de la tienda, querían seguir escalando en cuanto a la pirámide de jerarquía de la empresa, y nosotros no sabíamos porque era. Me acuerdo que le director se acerca para hablar con la multitud, y como cuando la gente está en masa y con alcohol encima y otras cuestiones se ponen más alterados, me acuerdo que pasa la puerta automática, y cuando se está volviendo le patean la espalda, cae al piso, le arrancan el saco y lo salvó uno de seguridad que lo llevo a agarrar, pero es como todo, cuando pega uno pegan todos. Comercio es un gremio complicado, pero hasta ese momento no habíamos tenido problemas de violencia física, si algunos

temas aislados pero no así, y con un directivo de la empresa. Creo que fue importante la decisión de la empresa de decidir cuál es el límite de un conflicto digamos, o sea que el límite está dado cuando se pasa el tema de la violencia, no se iba a permitir el golpe a una persona ya sea trabajador, cliente, etc. Todos nos posicionamos con esa decisión, cuando se tiene un conflicto sindical no solo hay que pensar en el sindicato, sino también hay que verlo internamente, qué apoyo tenés, no puedes largarte a hacer algo si después no tenés el consenso. Sin contar el impacto económico que implican estas situaciones. Después de esto, me acuerdo que llamé al escribano y estaba en camino, por lo tanto no teníamos a nadie que dé constancia de la agresión, ya teníamos algunas cámaras apuntando, pero se veía solo el acto y no las personas, lo que no captas en ese momento como prueba no lo obtenés mas, es muy importante tener todo documentado. Saber quien eran los testigos si tener cámaras apuntarlas bien, etc. La decisión de la empresa era llegar hasta al final mediante un proceso de desafuero. Después nos enteramos que el conflicto era porque no querían al Director de la Tienda pero no había algo que había suscitado. También empezaron a inventar cosas que no tenían que ver con el conflicto. Y se propagó el conflicto a otras tiendas, ya que no querían tener a sus delegados con exclusión de la tutela. La representación seguía en la empresa, ya que una de las delegadas no estaba en el conflicto. La jueza en primera instancia nos dio la razón. Mientras se nos iban suscitando los pasos legales apelaron el fallo a cámara, y la cámara también nos salió a favor. Se arribó a un acuerdo al sindicato, pero no se llegó a la exclusión que era el objetivo de la empresa. Los delegados salieron de la empresa.

(3) ¿Cómo afectaría a las relaciones laborales un sistema de pluralidad sindical? Es decir, la existencia de varios sindicatos con personería por actividad.

Si las reglas estuvieran claras, las empresas se tendrían que amoldar, no sería fácil y demoraría más el tema. Del punto de vista de los trabajadores, la pluralidad les daría más democracia.

(4) ¿Considera necesaria la existencia de la tutela sindical? Esta protección especial que se le otorga al delegado gremial.

Si, es necesario porque los sindicatos sino no podrían actuar. Les permite igualar, equiparar la balanza en cuanto a la posibilidad de poderes, de fuerzas. La empresa sigue teniendo todo el poder económico sobre esa persona que es el salario.

(5) ¿Conoce los fallos ATE y Rossi? ¿Cómo afectan estos fallos a las nuevas relaciones laborales?

La corte pego en la estructura con los fallos. Tienen una intencionalidad política. Van contra la jerarquía. Te da la posibilidad de por ejemplo, llegar a ser representante sin personería, y obtener tutela.

(6) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

La responde anteriormente.

(7) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual? Donde predomina la existencia de más de un sindicato por actividad con derecho a negociar, mayor poder sindical y mayor protección legal a los sindicatos.

Hoy en día lo único que queda es la negociación. Hay que tener buenos negociadores, yo creo que lo legal te sirve de fondo pero el tema de la negociación lo tenés que tener muy aceitado, porque los problemas sindicales no se solucionan legalmente, se terminan solucionando en base a buenas negociaciones. Y ante el conflicto analizarlo mucho, ver las posibilidades, prevenir otros. Nosotros tratamos de capacitar mucho a los gerentes, directos, en caso de que surja un conflicto tener herramientas para enfrentarlo. Damos muchas charlas sobre temas sindicales, para que sepan qué se puede hacer y qué no. El conflicto no se soluciona, hay que gestionarlo día a día.

Leonardo Romero (Director de Recursos Humanos de Eli Lilly, Argentina)

(1) ¿Considera que es necesaria una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales para adecuarla a las condiciones laborales actuales?

Si, porque democratizaría el sindicalismo.

(2) Cuéntenos alguna experiencia donde haya participado en algún gran conflicto con sindicatos o delegados.

Fue durante el proceso de cierre de una planta industrial cuando debimos comunicarnos con el sindicato a fin de compartirles la decisión tomada por la compañía. Les comentamos que no teníamos opción y que íbamos a ofrecer paquetes de salida que incluían mayores indemnizaciones a las pautadas por ley, extensión de obra social por 1 año y servicio de outplacement. Como contrapartida esperábamos el acompañamiento del gremio manteniendo la paz social y evitando medidas de acción directa que sólo conducirían al perjuicio de todas las partes. Lamentablemente el Secretario General no aceptó nuestra propuesta de manera que debimos implementar un proceso estratégico muy pormenorizado de comunicación para los operarios y para los integrantes de la comisión interna. Afortunadamente pudimos cumplir con el proyecto de manera pacífica y brindando todo el apoyo posible a los trabajadores que perdían su empleo. Además del paquete mencionado trabajamos en la preparación de CVs del personal y lo compartimos con empresas de la zona; varios de los empleados lograron ubicarse de inmediato

(3) ¿Cómo afectaría a las relaciones laborales un sistema de pluralidad sindical? Es decir, la existencia de varios sindicatos con personería por actividad.

Permitiría avanzar en el camino de tener CCT por empresas, en donde las partes podrían llegar a acuerdos win-win en función de las particularidades y oportunidades de cada compañía.

(4) ¿Considera necesaria la existencia de la tutela sindical?

Esta protección especial que se le otorga al delegado gremial. Debido a la variedad de empleadores creo que sí. No todas las empresas son respetuosas del rol del delegado gremial y se podrían cometer injusticias. Dicho esto, creo que se debe revisar las actuales normas que tutelan al representante gremial porque siento que se están cometiendo abusos desde ese lado.

(5) ¿Conoce los fallos ATE y Rossi? ¿Cómo afectan estos fallos a las nuevas relaciones laborales?

Contribuye a que haya una mayor inseguridad jurídica y desalienta las inversiones que implican crecimiento de dotación de personal. Estos fallos generan jurisprudencia negativa, las leyes deberían ser modificadas por el congreso y no por fallos carentes de sustento jurídico.

(6) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

Claro, porque alienta acciones individuales para disputar el liderazgo sindical por una vía diferente a las elecciones. Es decir, se atenta también contra la democracia sindical.

(7) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual?

Donde predomina la existencia de más de un sindicato por actividad con derecho a negociar, mayor poder sindical y mayor protección legal a los sindicatos. Creo que las herramientas al alcance de las empresas son las derivadas de crear un área de RRHH y Relaciones Laborales muy profesional y ética, que anticipe situaciones de conflicto. Un área de Relaciones Corporativas que interactúe en los ámbitos adecuados (Cámaras Empresarias, ONGs, Congreso y Gobiernos) a fin de procurar un mejor balance en las iniciativas administrativas, legislativas y judiciales. Es muy importante para mantener el equilibrio de fuerzas que todos los actores (Gobierno-Empresas-Sindicato) jueguen razonablemente su rol; evitando ser jueces y parte al mismo tiempo. El desbalanceo de fuerzas sólo conduce a situaciones conflictivas que atentan contra el bienestar general de manera diferente como desempleo, crisis económicas, discriminaciones de un grupo sindical versus otros de diferente signo político, etc.

Patricio Nobili (Gerente de Recursos Humanos en Arcos Dorados, Argentina)

(1) ¿Considera que es necesaria una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales para adecuarla a las condiciones laborales actuales?

Desde el punto de vista empresario no veo la necesidad de una reforma en la Ley de Asociaciones Sindicales, ya que las entidades y régimen actual brinda la suficiente tutela para los intereses de los trabajadores.

Asimismo, la especificidad de la entidad sindical representativa de los trabajadores de una determinada actividad –esto significa una representación vertical- permita también una mayor posibilidad de negociación en el entendimiento de las necesidades de todos los actores intervinientes en la negociación.

Por otra parte, la dinámica de las relaciones laborales también requiere una constante fluidez en el diálogo y la comunicación, lo que en el régimen de la Ley de Asociaciones Sindicales se facilita con el modelo previsto

(3) ¿Cómo afectaría a las relaciones laborales un sistema de pluralidad sindical? Es decir, la existencia de varios sindicatos con personería por actividad

Desde el punto de vista empresario, la pluralidad de representación sindical genera una dispersión en los intereses de los participantes, como así también una dificultad en la búsqueda de consensos para generar un crecimiento y fortalecimiento de los intereses generales de cada parte. En efecto, la atomización de la representación presenta una dificultad en establecer un marco de diálogo uniforme ya que es muy factible –por cuestiones culturales y sociológicas- que cada representante pretenda cosas que otro no le resulta interesante o relevante, lo que genera una desafío de unificar los canales de diálogo.

Por otra parte, la pluralidad en la representación interna de la empresa también generaría un desafío para elaborar canales de información en ambos sentidos, ello en virtud a que cada representación pretendería establecer un marco de negociación diferenciado y propio a los intereses de sus representados, lo que no necesariamente implica o representa los intereses de la mayoría, sentando así bases para un eventual estado de indefinición permanente.

Por otra parte, como también la representación sindical implica facultades conferidas por el ordenamiento –negociación, medidas de acción directa, peticionar ante las autoridades, etc.- surgen elementos y circunstancias que pueden ocasionar inconvenientes en el giro de las actividades de un establecimiento afectando a terceros –de otras representaciones sindicales- que no tienen esos planteos o quejas.

(4) ¿Considera necesaria la existencia de la tutela sindical? Esta protección especial que se le otorga al delegado gremial.

Lo considero como una herramienta útil en cuanto protege la acción del representante sindical contra actos discriminatorios o que en forma alguna obstaculicen su desempeño como representante de los trabajadores.

Ahora bien, como toda herramienta legal la misma debe ser utilizada en forma prudencial y razonable, y parte del supuesto que los actores mantienen una conducta en el marco de la buena fe y conducta recíproca. Con esto quiero significar que si un representante sindical se ampara en la tutela para ejercer en forma desmedida sus actividades sindicales, o bien para realizar actos o conductas que exceden los límites referidos, la tutela para ser representar un “paraguas” que otorga una indemnidad que todo lo justifica, lo que de ninguna manera puede ser admitido o aceptado.

(5) ¿Conoce los fallos ATE y Rossi? ¿Cómo afectan estos fallos a las nuevas relaciones laborales?

Debo decir que más allá de la posición expuesta por la Corte Suprema en los fallos mencionados no se verifica aún en los hechos un cambio significativo en lo que refiere a la pluralidad de representación de los trabajadores, o en la existencia de múltiples entidades sindicales con el mismo ámbito de representación.

No obstante lo expuesto, la Doctrina de los fallos va en línea con las recomendaciones de organismos internacionales en cuanto cuestionan el sistema de única representación previsto en la Ley de Asociaciones Sindicales, pero ello debe plasmarse en una reforma de la norma legal para poder tener una operatividad que brinde seguridad jurídica a todos.

(6) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

Es una posibilidad que la pluralidad de representación sindical represente un incremento de los conflictos, pero no creo que solo esa circunstancia genera mayor cantidad de conflictos.

Tal como mencioné anteriormente, la pluralidad de representación va a generar un “cruce” en los intereses de los representados, lo que seguramente generará mayores diálogos y revisión de estructuras en las empresas en lo que refiere a la negociación colectiva.

Por otra parte, si la multiplicidad de representación surge respecto de empleados de la misma categoría o condiciones de trabajo, ello generará la necesidad de “madurar” en nuestros esquemas de negociación y diálogo, involucrando en esta necesidad de madurez tanto a las entidades sindicales como a los representantes empresarios.

(7) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual? Donde existe más de un sindicato por actividad con derecho a negociar, mayor poder sindical y mayor protección legal a los sindicatos.

Dependiendo la actividad, locación geográfica, cantidad de personal involucrado, etc, cuales son las herramientas que tienen las empresas. Desde el punto de vista teórico, la mejor herramienta es la prevención del conflicto y la proactividad en las gestiones que desde el área de Recursos Humanos, se puedan adoptar para trabajar en conjunto con los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo alineados con los objetivos de la empresa.

Alberto Daniel Pizzi (ex CEO de Kraft Foods Inc)

(1) ¿Considera que es necesaria una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales para adecuarla a las condiciones laborales actuales?

Definitivamente. La Ley de Asociaciones Sindicales está perimida y es en gran parte la responsable de que el flujo de inversiones en la Argentina sea inferior a sus pares de Latinoamérica.

(2) Cuéntenos alguna experiencia donde haya participado en algún gran conflicto con sindicatos o delegados.

Mi principal experiencia fue mientras me desempeñaba como CEO de Kraft Argentina donde sostuve un conflicto con la Comisión Interna de izquierda que fue de dominio público.

La comisión interna, liderada por un activista político de la CCC, como lo es Ramón Bogado, buscó cualquier excusa ridícula, como pretender que la empresa pare de producir en la planta Pacheco por un mes por la Gripe A, para poder hacer un paro salvaje y causar cualquier tipo de destrozo amén de generar múltiples problemas a la gente al cortar la Panamericana varias veces.

(3) ¿Cómo afectaría a las relaciones laborales un sistema de pluralidad sindical? Es decir, la existencia de varios sindicatos con personería por actividad.

El sistema de pluralidad sindical sería aún peor que el actual. El modelo a seguir es el modelo chileno de representación sindical por planta, no por actividad, como es el Argentino. El sistema actual generó una burocracia sindical enorme, corrupta y violenta en su accionar, con líderes enquistados durante lustros en las organizaciones sindicales.

(4) ¿Considera necesaria la existencia de la tutela sindical? Esta protección especial que se le otorga al delegado gremial.

La tutela sindical tiene que existir para proteger al representante de los trabajadores, pero también tienen que funcionar los sistemas legales de desafuero ya que no puede ser que la tutela sindical dé impunidad para cometer cualquier delito contra la empresa (privación ilegítima de la libertad, atentado

contra la propiedad, etc) que es tolerado manifiestamente por los jueces laborales simplemente por generarse esos delitos dentro de “un conflicto sindical”

(5) ¿Conoce los fallos ATE y Rossi? ¿Cómo afectan estos fallos a las nuevas relaciones laborales?

Entiendo el fallo de la Corte como un fallo que pretende ampliar la representación sindical para que esta quede garantizada. Pero no hace más que contribuir a la anarquía sindical que ya tenemos y se agrava día a día por los enfrentamientos entre las comisiones internas impulsadas por partidos de izquierda, de escasa o nula representación parlamentaria, y los sindicatos por actividad que ven amenazado su “negocio”.

(6) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

Definitivamente. Estos enfrentamientos van a generar mayor “demagogia” sindical de ambos para poder ganar elecciones internas, prometiendo cualquier cosa y enfrentándose con los sectores patronales con exigencia ridículas para tener cualquier excusa para hacer paros y ganar prestigio entre sus pares.

(7) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual? Donde existe más de un sindicato por actividad con derecho a negociar, mayor poder sindical y mayor protección legal a los sindicatos.

Lamentablemente pocas, porque la empresa es rehén de ambos sectores sindicales. Sólo una acción firme y decidida en el ámbito laboral, para mejorar las condiciones laborales de los empleados, y evitar de esta forma, que tanto las comisiones internas como los sindicatos no sean interlocutores válidos entre el trabajador y la empresa sino que el trabajador tenga contacto directo con la empresa para expresar problemas y posibles soluciones.

Gustavo Galarza (Gerente de Operaciones de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Aguas Danone, Argentina)

(1) ¿Considera que es necesaria una reforma de la Ley de Asociaciones Sindicales para adecuarla a las condiciones laborales actuales?

Hoy en día hay una realidad que no condice con lo que está normado por la ley. Se están evidenciando situaciones dónde hay sindicatos sin personería, formas de delegados que tratan de representar a los trabajadores fuera de lo que es el sindicato formal. Eso hoy no está debidamente reflejado en la ley. Eso sería el cambio, para tener reglas claras, dejar claro que corresponde y que no. Hoy hay una ley que en algunos aspectos no se cumple del todo y en definitiva lo que genera es incertidumbre a las empresas.

(2) Cuéntenos alguna experiencia donde haya participado en algún gran conflicto con sindicatos o delegados.

Lo que hemos tenido en esta empresa y en la actividad de las bebidas en general, es el avance de camioneros que es conocido hace muchos años sobre otros sindicatos. En el año 2006 camioneros hizo un embate muy fuerte contra nosotros, ya anteriormente lo había hecho contra otras empresas como Molinos y Quilmes. Nosotros tenemos dentro de nuestro sistema comercial venta directa con personal propio y venta a través de distribuidores. Esos distribuidores son una actividad comercial, por lo tanto el personal estaba encuadrado en el sindicato de comercio. Vino camioneros junto con el de aguas gaseosas y ambos presionaron para cambiar de encuadramiento el personal de los distribuidores. Tuvimos paro y otras situaciones a nivel país, nos tomaron un distribuidor importante dentro del país. En ese entonces el Ministerio de Trabajo quizás que miraba un poco para el costado. El sindicato nos tomaba de rehenes a nosotros para lograr el encuadramiento del personal de otras empresas como los distribuidores, que son organizaciones independientes. Nos hacían firmar algo en dónde nosotros nos comprometíamos por terceros, lo cual no corresponde. Lograron lo que querían, esto era algo generalizado ya que le había pasado a otros embotelladores de Coca-Cola. En ese entonces el Ministerio aceptaba esas situaciones, cosa que hoy al no haber una buena relación entre el sindicato de camioneros y el gobierno nacional, no se está dando tanto. Esa fue la situación, la conflictividad se trató de solucionar lo antes posible porque los días de venta perdidas son mucho dinero y también es un tema de mercado, el terreno que se pierde es muy difícil de recuperar. En dos días llegamos a un preacuerdo con el sindicato, teniendo que aceptar gran parte de sus condiciones y generar nuevas reuniones y negociaciones para llevar adelante el cambio de encuadramiento de nuestros distribuidores. Nosotros no podíamos decidir el destino de otras empresas, veíamos como acompañarlos en ese cambio.

Todo esto vino en dos partes, camioneros por un lado lo que era el transporte y aguas gaseosas lo que era la preventa y las personas del depósito y administración.

(3) ¿Cómo afectaría a las relaciones laborales un sistema de pluralidad sindical? Es decir, la existencia de varios sindicatos con personería por actividad.

Existe ahora, mira Aerolíneas. En lo personal no es el modelo que me gusta, es bastante dificultoso. Vos podes tener un acuerdo con un sindicato y no con el otro, y seguir con todo parado en el caso de una medida de fuerza. En nuestro caso tenemos dos sindicatos, el de aguas gaseosas e indirectamente el de camioneros. Nos pasa, en diferente forma que en otros casos como por ejemplo docentes con el Estado. La complejidad es mayor, cada uno busca sus intereses. No me parece que para una empresa sea conveniente tener muchos sindicatos.

(4) ¿Considera necesaria la existencia de la tutela sindical?

Si porque en la realidad argentina muchas veces hay abuso de parte del sector empresarial. Como todo, los extremos son malos. Lo digo como el abuso por el lado del empleador o como también puede ser por el lado del sindicato. Si como empresa detectamos una situación irregular, por ejemplo defraudación, eso en la ley está contemplado y puede retirarse la tutela pero es muy difícil llevarlo a la práctica. Tenemos que respetar los derechos de los representantes pero los sindicatos tienen que reconocer que si hay un hecho donde corresponde una sanción, no pueden defender a ultranza si saben que no corresponde. Eso sucede hoy en día.

(5) ¿Conoce los fallos ATE y Rossi? ¿Cómo afectan estos fallos a las nuevas relaciones laborales?

La Corte Suprema pone en evidencia lo que está sucediendo y es hacia lo que tenemos que ir. Lo que hay que replantearse es empezar a reflejarlo desde una normativa legal para que no haya grises. Obviamente que el sistema actual de organización sindical está desequilibrado: los sindicatos se ven amenazados, se dan situaciones que a las empresas tampoco le convienen como la generación de más de un sindicato por empresa. Un caso es el subte, hay una representación gremial que representa a todos los trabajadores del subte y salió otra representación gremial que comparte a los mismos empleados. De alguna manera está tomando parte del personal del sindicato original y los está captando el nuevo sindicato que son los metrodelegados. Este tipo de fallos lo que hace es favorecerlos. Por ahora esto es así, hasta que haya una normativa más clara. Es necesario para que por lo menos todos sepamos donde vamos a estar y cómo tenemos que proceder ante esa situación, hoy es un poco gris, insisto.

(6) ¿Considera que este nuevo escenario propicia mayores conflictos en la negociación colectiva?

(Se responde anteriormente)

(7) ¿Qué herramientas tienen las empresas para hacer frente a este escenario actual?

El mayor poder sindical lo están teniendo hace rato. Lo que las empresas tienen que generar es mayor diálogo con los representantes sindicales, la base de todo está ahí. Si vos no tenes un buen diálogo y logras una confianza del uno al otro respecto de las medidas que se van a tomar, cómo se van a tomar, se hace muy difícil poder y trabajar con uno o más sindicatos. Hoy viene un sindicato, te para, vos no podes hacer nada, el Ministerio de Trabajo generalmente tarda demasiado en reaccionar. Entonces la empresas se ven obligas a salir de esa situación como pueden y generalmente los que tienen mayor posibilidad de éxito son los sindicatos.

Otra cosa que estamos haciendo es trabajar con otras cámaras empresarias de otras actividades, como por ejemplo con transporte en nuestro caso. Si bien es la cámara la que negocia con camioneros y la que tiene el contacto directo, nosotros somos los dadores de carga y nos vemos afectados por las decisiones que se toman en ese ámbito. De alguna manera estamos intentando la interconexión entre distintas

cámaras y así tendrían que estar actuando otras cámaras, me imagino que ya lo están haciendo. Porque sino estamos como aislados, lo que decide uno lo afecta a otro. Sí, estamos un poco aislados y estamos a expensas de negociaciones de terceros y no de nuestra actividad. Tratamos de estar en contacto y que se enteren de nuestras dificultades, vemos en qué medida nos pueden ayudar que en definitiva es ayudarse a sí mismos porque es su actividad.

ANEXO D

Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, 2011

Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales Argentina Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1960)

La Comisión toma nota de los comentarios de la Confederación Sindical Internacional (CSI) de fecha 24 de agosto de 2010 y de la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA) de 31 de agosto de 2010, que se refieren a las cuestiones legislativas ya puestas de relieve por la Comisión, así como a violaciones de los derechos sindicales en la práctica (entre ellos la negativa a la inscripción gremial de la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro, despidos de trabajadores por realizar protestas y actos de violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas en las provincias de Río Negro y Chubut). *La Comisión pide al Gobierno que envíe sus observaciones al respecto.* La Comisión observa que algunos de los actos de violencia alegados son objeto de una queja presentada ante el Comité de Libertad Sindical.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los hechos alegados, la Comisión recuerda que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.

Además, la Comisión toma nota de los comentarios de la Confederación General del Trabajo (CGT) de fecha 13 de octubre de 2010.

Por otra parte, la Comisión toma nota del informe de la misión realizada en el mes de mayo de 2010 en relación con la aplicación del Convenio, la cual tuvo carácter exploratorio.

Solicitud de personería gremial de la CTA

La Comisión recuerda que desde el año 2005 ha tomado nota en sus observaciones que se encuentra pendiente de resolución el pedido de «personería gremial» de la CTA (realizado en agosto de 2004). En varias ocasiones, la Comisión, igual que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia y el Comité de Libertad Sindical (en el caso

núm. 2477), instó al Gobierno a que se pronuncie sin demora sobre esta cuestión. En sus comentarios de 2010, la CTA afirma que hasta el momento no hubo resolución de su pedido de personería gremial. La Comisión toma nota de que según surge del informe de la misión que visitó el país en 2010, se han presentado proyectos de resolución en la Cámara de Diputados y en el Senado, postulando el otorgamiento de la personería gremial a la CTA. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica en su memoria que existen dudas en la interpretación del ordenamiento jurídico acerca de la posibilidad de coexistencia de centrales sindicales de multiactividad y que se está evaluando la intervención en autos de la Procuración General del Tesoro, en tanto que órgano máximo de asesoramiento legal de la

administración pública, con el fin de obtener un pronunciamiento al respecto. A este respecto, al tiempo que toma nota de la nueva información del Gobierno, *la Comisión lamenta profundamente* el largo tiempo transcurrido — más de seis años — sin que la autoridad administrativa se haya pronunciado en relación con el pedido de personería gremial de la CTA. *En estas condiciones, teniendo en cuenta la importancia de este asunto, la Comisión urge nuevamente al Gobierno a que sin demora se pronuncie al respecto y que informe sobre toda evolución en relación con esta cuestión.*

Ley de Asociaciones Sindicales y su decreto reglamentario

La Comisión recuerda que desde hace numerosos años sus comentarios se refieren a ciertas disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales (núm. 23551) de 1988, y del correspondiente decreto reglamentario núm. 467/88 que no están en conformidad con el Convenio. La Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta que: 1) las observaciones a la ley han sido contestadas en memorias anteriores y que la voluntad del Gobierno de ir adecuando la legislación al Convenio se puso nuevamente de manifiesto con la solicitud de asistencia técnica requerida a la OIT, que tuvo lugar en el mes de mayo; 2) se le manifestó a la misión que la opinión sobre la necesidad de modificar la legislación laboral no es unánime ni en el mismo sentido, no habiendo todavía decisión del Gobierno en la materia; 3) es importante que el informe de misión haya hecho referencia a la existencia de una evolución positiva de la cuestión, destacando el amplio debate que se da en la sociedad y las expresiones coincidentes de todos los interesados en lograr una solución a través del diálogo y que el Gobierno seguirá abriendo espacios de debate en dirección al respeto de sus obligaciones con la OIT a través del diálogo social; 4) este clima de diálogo social y de voluntad concurrente para la búsqueda de soluciones se refleja en la evolución de las estadísticas sobre las organizaciones profesionales existentes: 3.025 asociaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado legalmente inscritas; 1.534 con personería gremial; 1442 son sindicatos o uniones de primer grado; 85 federaciones; y siete confederaciones y a junio de 2009 existen 3.826.366 trabajadores afiliados a las organizaciones de primer grado y 40 por cuenta de los trabajadores asalariados pertenecen a un sindicato; y 5) cuando asuman las nuevas autoridades de la CTA se convocará a los actores sociales en el marco del Convenio núm. 144 para elaborar una agenda de trabajo que contemple los temas que se deben resolver a la luz de las observaciones de la Comisión.

Al tiempo que aprecia estas informaciones, la Comisión recuerda que las cuestiones que son objeto de comentarios son las siguientes:

Personería gremial

– el artículo 28 de la ley, que requiere para poder disputar la personería gremial a una asociación, que la demandante posea una cantidad de afiliados «considerablemente superior»; y el artículo 21 del decreto reglamentario núm. 467/88 que califica el término «considerablemente superior» al establecer que la asociación que pretenda la personería gremial deberá superar a la que la posea como mínimo en un 10 por ciento de sus afiliados cotizantes. La Comisión señala que la exigencia de contar con un porcentaje considerablemente superior, que se traduce en un 10 por ciento más de afiliados que el sindicato preexistente constituye un requisito excesivo y contrario a las exigencias del Convenio que implica una

dificultad en la práctica para que las asociaciones sindicales representativas simplemente inscritas puedan acceder a la personería gremial;

– el artículo 29 de la ley, que dispone que sólo se otorgará la personería gremial a un sindicato de empresa cuando no exista otro sindicato con personería gremial en la zona de actuación y en la actividad o categoría, y el artículo 30 de la ley que dispone que para que los sindicatos de oficio, profesión o categoría puedan obtener la personería gremial deberán acreditar la existencia de intereses diferenciados de la unión o sindicato preexistente, cuya personería no deberá comprender la representación solicitada. La Comisión considera que las condiciones exigidas para que los sindicatos de empresa, de oficio o de categoría puedan obtener la personería gremial son excesivas limitando en la práctica su acceso a dicha personería gremial y privilegiando a las organizaciones sindicales de actividad existentes incluso cuando los sindicatos de empresa, oficio o categoría sean más representativos en su ámbito, según lo dispuesto en el artículo 28.

Beneficios que derivan de la personería gremial

– el artículo 38 de la ley que sólo permite a las asociaciones con personería gremial, pero no a las simplemente inscritas, la retención en nómina de las cuotas sindicales. La Comisión recuerda, tal como lo ha subrayado la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo arriba mencionado, que la mayor representatividad no debería implicar para el sindicato que la obtiene, privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta por las autoridades y en la designación de los delegados ante los organismos internacionales; por consiguiente, a juicio de la Comisión, esta disposición perjudica y discrimina indebidamente a las organizaciones simplemente inscritas;

– los artículos 48 y 52 de la ley que prevén que únicamente los representantes de las organizaciones con personería gremial se benefician de una protección especial (fuero sindical). La Comisión estima que los artículos 48 y 52 establecen un trato de favor a los representantes de las organizaciones con personería gremial en caso de actos de discriminación antisindical que excede de los privilegios que pueden otorgarse a las organizaciones más representativas, en virtud del principio señalado en el párrafo anterior.

La Comisión destaca que viene formulando sus comentarios desde hace numerosos años sin que se hayan tomado medidas concretas para efectuar las modificaciones solicitadas. La Comisión recuerda que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia pidió al Gobierno en 2007 que con el conjunto de los interlocutores sociales y con la asistencia de la OIT elabore un proyecto de ley para dar plena aplicación al Convenio.

La Comisión toma nota con interés de que la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) declaró la inconstitucionalidad del artículo 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales en la causa Rossi, Adriana María c/Estado Nacional – Armada Argentina y que la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo declaró la inconstitucionalidad del artículo 29 de la misma ley en la causa Ministerio de Trabajo c/Asociación de Personal de la Universidad Católica s/ley de asociaciones sindicales. La Comisión recuerda

asimismo que en su observación tomó nota de la sentencia de la CSJN en la causa Asociación de Trabajadores del Estado c/Ministerio de Trabajo s/Ley de

Asociaciones Sindicales que dispuso que el artículo 41, inciso a), de la ley núm. 23551, viola el derecho a la libertad de asociación sindical amparado tanto por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional como por las normas de raigambre internacional, en la medida en que exige que «los delegados del personal» y los integrantes de «las comisiones internas y organismos similares» previstos en su artículo 40 deben estar afiliados «a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta». En relación con esta última sentencia, la Comisión toma nota de que el Gobierno manifiesta en su memoria que: 1) el artículo 41 de la ley en cuestión mantiene su vigencia de conformidad con el ordenamiento constitucional ya que cualquier sentencia que declara la inconstitucionalidad de cualquier norma, aun cuando sea dictada por la Corte Suprema de Justicia, restringe su aplicación al caso concreto o causa

judicial en la que fue dictada y no implica en modo alguno la derogación o invalidez de la norma que seguirá vigente mientras no sea derogada o modificada por el Poder Legislativo o Ejecutivo que resulte competente para hacerlo; 2) el sistema garantiza el cumplimiento del principio de división de poderes, evitando que el Poder Judicial invada competencias que la Constitución Nacional reservó a los otros poderes; y 3) esta sentencia jamás podría tener consecuencias sobre los artículos 48 y 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, ya que los mismos no fueron analizados ni fueron objeto del pronunciamiento de la Corte Suprema, por no resultar aplicables a los hechos debatidos en la causa Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales judicial en cuestión. *La Comisión destaca que estas sentencias tienden a superar una parte significativa de los problemas en instancia y confía en que serán tenidas en cuenta en el proceso de diálogo tripartito que pretende proseguir el Gobierno.*

La Comisión toma nota también de que la Misión que visitó el país en mayo de 2010 tomó nota de que varios bloques de la Cámara de Diputados de la Nación presentaron proyectos de ley modificatorios de la legislación sindical y que al respecto manifestó su preocupación de que la proliferación de los mismos genere confusión y retrasos y que no se asegure el respeto de los comentarios de la Comisión. *En estas condiciones, la Comisión pide al Gobierno que teniendo en cuenta las sentencias judiciales declarando la inconstitucionalidad de varios artículos de la ley de asociaciones sindicales núm. 23551, tome las medidas necesarias para que en consulta con todos los interlocutores sociales se efectúen las modificaciones legislativas solicitadas en relación con las cuestiones tratadas en dichas sentencias pero también respecto del conjunto de las cuestiones pendientes. La Comisión pide al Gobierno que informe en su próxima memoria a este respecto.*

Determinación de los servicios mínimos

En sus comentarios anteriores, la Comisión tomó nota de que la CTA se había referido al decreto núm. 272/2006 que reglamenta el artículo 24 de la Ley núm. 25877 sobre Conflictos Colectivos de Trabajo y concretamente objetaba que en virtud de lo dispuesto en el artículo 2, inciso b), del decreto, la Comisión de Garantías, que incluye la representación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores así

como de otras personas independientes para el establecimiento de los servicios mínimos, sólo tiene facultades de asesoramiento, siendo el Ministerio de Trabajo quien en última instancia tiene la decisión final en cuanto a la fijación de los servicios mínimos necesarios, cuando «las partes no lo hubieren acordado» o «cuando los acuerdos fueren insuficientes». Al respecto, la Comisión pidió al Gobierno que: 1) comunique informaciones sobre los casos en los que ha intervenido la Comisión de Garantías sobre servicios mínimos y en particular el número de ocasiones en los que la autoridad administrativa no ha seguido el dictamen de dicha Comisión; y 2) que garantice su funcionamiento. La Comisión toma nota con satisfacción del decreto del Poder Ejecutivo nacional núm. 362 por medio del cual se constituye la Comisión de Garantías y se designó a sus miembros (con representantes de la Unión Industrial Argentina, de la Federación Argentina de Colegios de Abogados, del Consejo Interuniversitario Nacional, de la Central de Trabajadores Argentinos, de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina y del Poder Ejecutivo). La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que hasta la fecha no se ha producido ningún conflicto colectivo que por sus características resulte encuadrable en las situaciones que se prevé la intervención de la Comisión de Garantías. *La Comisión pide al Gobierno que comunique en su próxima memoria informaciones sobre los casos — en el período cubierto por la memoria — en los que ha intervenido la Comisión de Garantías sobre servicios mínimos y si la autoridad administrativa ha seguido en la práctica el dictamen de la misma.*

Por último, la Comisión confía que tal como anuncia el Gobierno en su memoria, se reunirá próximamente con los interlocutores sociales para examinar el informe de la misión exploratoria preliminar que tuvo lugar del 3 al 7 de mayo de 2010 a efectos de que se puedan encontrar soluciones compartidas para el conjunto de las cuestiones en instancia. La Comisión espera que el resultado de este examen — en el que cabe esperar que se tengan en cuenta los criterios de constitucionalidad sentados por las autoridades judiciales anteriormente mencionadas — sirva de base para la próxima misión de asistencia técnica y para alcanzar la plena conformidad con el Convenio.

Argentina sobre los Convenios núms.

- Central de los Trabajadores de Argentina (CTA) 81, 87, 169
- Confederación General del Trabajo (CGT) 29, 81, 87, 129, 169, 182
- Confederación Sindical Internacional (CSI) 87